

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA
NIT. 890911972-2**

PREÁMBULO:

A) **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**, con el propósito de construir y mantener con sus trabajadores una relación de claridad, confianza, transparencia, equidad, credibilidad y dar cumplimiento a la legislación laboral vigente en Colombia y a su normatividad interna, presenta este Reglamento Interno de Trabajo como documento normativo, que permite regular las relaciones laborales. En él se estipulan las condiciones de trabajo, relaciones humanas, relaciones laborales, medidas de orden técnico e investigación de faltas y sanciones disciplinarias que son de obligatorio cumplimiento para todos sus trabajadores.

B) Este Reglamento Interno de Trabajo se fundamenta en el Código Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral Colombiano, en la Reforma Laboral Ley 2466 de 2025 y en la reglamentación interna asociada, que tiene como objetivos principales estipular de forma clara las pautas requeridas para el cumplimiento de las funciones; reglamentar los derechos que tienen los trabajadores y regular las actuaciones que ellos deben tener frente a la empresa y sirve para que tanto **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA."SEGURCOL"**, como sus trabajadores sepan de antemano cuáles son las reglas a seguir en el trabajo y las consecuencias que tiene su incumplimiento para cada uno, así como el procedimiento a seguir en caso de su no observancia.

C) Dado que el presente Reglamento Interno de Trabajo está cimentado en la normatividad vigente, se entiende que en el futuro se aplicará cualquier modificación, adición o sustitución que se haga a la misma.

D) El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**, regirá para todas sus dependencias establecidas en la República de Colombia y las que en el futuro se establezcan. Aplica, también, para situaciones de trabajo en casa, trabajo remoto y/o teletrabajo.

E) El mismo se encuentra regulado por todas las normas del derecho laboral



indicadas en el Artículo 108 y siguientes y demás normas del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, C.S.T.), que a futuro lo modifiquen o revoquen, las normas que regulan la Seguridad Social Integral y, en fin, por todas aquellas disposiciones legales que regulen las relaciones empleador-trabajador, las cuales se entienden incorporadas al texto de éste.

F) De acuerdo con lo establecido en el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, todos los trabajadores de la Empresa, recibirán la misma protección y trato y gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

CAPÍTULO I- CONSIDERACIONES

El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo, para la compañía **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**, identificada con NIT. 891.911.972-2, ubicada en el Municipio de Medellín, Departamento de Antioquia, con domicilio principal en la Carrera 80 # 47-74, debidamente socializado con sus empleados.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, sedes y oficinas ya establecidas o que establezca **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**

CAPÍTULO II - GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo, prescrito para **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, forma parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al colaborador.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN

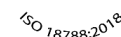
ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA."SEGURCOL"**, debe hacer la solicitud por escrito o por medio electrónico al área de Gestión Humana acompañado de la hoja de vida en formato libre que contenga: el perfil de la persona, el mayor número de detalles



personales y familiares, educación y formación especializada, experiencia laboral por años, perfil del cargo desempeñado, funciones y responsabilidades atendidas, aprendizaje alcanzado, logros y objetivos cumplidos.

Surtido el proceso de selección, para formalizar el contrato de trabajo el aspirante debe remitir la siguiente información:

1. Copia de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso. ampliadas al 150%.
2. Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
3. Certificados de los últimos dos (2) empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio e índole de la labor ejecutada.
4. Para SOLTERO (A) con padres beneficiarios e Hijos: Registro civil de nacimiento del trabajador; registro civil de nacimiento y tarjeta de identidad de hijos, si es mayor de 7 años; fotocopia de cédula de padres al 150%; Extra juicio de dependencia económica de los padres.
5. Para CASADO (A) o en UNIÓN LIBRE: fotocopia de cédula de cónyuge o compañero (a) al 150%; registro de matrimonio o Extra juicio de convivencia; registro civil de los hijos y tarjeta de identidad, si es mayor de 7 años; certificado de estudio de los hijos si es mayor de 12 años.
6. Certificados de estudios realizados y fotocopia del diploma y actas de grado, si es del caso.
7. Certificado de afiliación a la EPS.
8. Certificado de afiliación al Fondo de Pensiones y Cesantías
9. Certificado de cuenta bancaria donde se realizará la consignación
10. Exámenes médicos de ingreso, de laboratorio y complementarios que considere necesarios la empresa, de acuerdo con el cargo a desempeñar y los riesgos que este produzca para la salud, acorde a lo designado por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**
11. Autorización debidamente suscrita para el manejo de datos personales.
12. Situación militar definida de acuerdo al artículo 42 de la ley 1861 de 2017, manejo conforme circular 0039 del 13 de julio del 2021.
13. Tarjetas profesionales, certificados y copias de diplomas que acrediten su formación académica expedidos por el correspondiente plantel de educación donde hubiere estudiado y en general todos aquellos documentos y autorizaciones necesarias para desempeñar el cargo.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



PARÁGRAFO PRIMERO: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL", podrá solicitar y verificar los certificados de estudios al aspirante con el fin de revisar su veracidad, respetando en todos casos, el derecho al buen nombre;

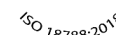
PARÁGRAFO SEGUNDO: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL", realizará los exámenes médicos de pre empleo, conforme a las disposiciones de ley;

PARÁGRAFO TERCERO: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL", por medio de una entidad calificada podrá solicitar visita domiciliaria al aspirante con el fin de revisar su entorno familiar y armonía con sus vecinos, respetando en todo caso, el derecho a la intimidad;

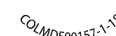
PARÁGRAFO CUARTO. La Empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso como de retiro del trabajador serán sufragados por el empleador. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 2 del Decreto 2090 de 2003

PARÁGRAFO QUINTO. El Empleador podrá establecer en este 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 o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., Art. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de Sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la Libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO SEXTO. Cumplidos los anteriores requisitos la empresa decidirá si



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



celebra o no el contrato de trabajo con el aspirante.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. La empresa no contrae obligación alguna con el aspirante, sino después de suscrito el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO OCTAVO. La empresa presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el postulante o solicitante y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados en el artículo 2º, dará lugar a rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, la que para el efecto se calificará como falta grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

PARÁGRAFO NOVENO. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL", en cumplimiento del convenio 111 de 1958 de la OIT, ratificado en Colombia desde el 4 de marzo de 1969, pero adoptado en la ley 22 de 1967, garantiza que dentro la empresa queda proscrita toda forma de discriminación, por lo que todos los procesos de vinculación estarán regidos sobre la base del respeto por las diferencias.

PARÁGRAFO DÉCIMO. - NUEVO ARTÍCULO 241 A - C.S.T. - MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS EN MATERIA LABORAL:

Serán las siguientes:

A) Pruebas de embarazo: Al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso, se deberá dejar constancia de que no se incluye por la empresa la prueba de embarazo.

Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o el laboratorio donde se realicen dichos exámenes.

B) Entrevistas de trabajo: La realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos, queda prohibida en las entrevistas laborales. Si se realizaren preguntas de este corte, en contra de lo establecido en este artículo, se impondrá una multa de hasta 2.455 UVT.

C) Se amplía la protección contra la discriminación en el trabajo, incluyendo (Ley



2466 de 2025), para: identidad de género, salud mental, creencias políticas y condición de víctima de violencia de género.

CAPÍTULO IV - MODALIDADES DE CONTRATOS:

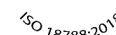
ARTÍCULO 3. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.” SEGURCOL”, podrá –desde el ángulo laboral– celebrar contratos a término fijo inferiores o superiores a un año, contratos a término indefinido, contratos por ejecución de obra o labor, contratos por días, contratos de medio tiempo, contratos con salario integral, contratos con salario uniforme, contratos con cláusula de ‘dirección confianza y manejo’ y contratos ocasionales, accidentales o transitorios, teletrabajo. Se entiende por contrato ocasional el de duración no mayor a un mes, que se refiera a labores distintas a las normales de la entidad. **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.” SEGURCOL”,** a su juicio, determinará qué modalidad de contrato utiliza. (Art. 45 C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. – Se establece como regla general, la contratación a término indefinido. La misma, estará vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. – Para la terminación unilateral por parte del trabajador, éste dará un preaviso de al menos treinta (30) días. Empero, si se incumple ese término, no se genera ninguna sanción.

PARÁGRAFO TERCERO. – El contrato a término fijo, será: (i) Pactado por escrito; (ii) Duración máxima de cuatro (4) años; (iii) El límite máximo de cuatro (4) años, se contabilizará a partir del 25 de junio de 2025; (iv) Habrá una vigencia inicial, hasta cuatro (4) prórrogas. Y superados, esos cinco (5) tramos o momentos, devendrá primero en FIJO ANUAL y luego en INDEFINIDO, al franquear los cuatro (4) años; (v) También se vuelve indefinido, cuando no se cumplen las formalidades; (vi) Las prórrogas pactadas, pueden ser por plazos iguales, inferiores o superiores; (vi) Prórrogas automáticas, cuando no se preavisa con al menos treinta (30) días, pues se da un plazo igual; (vii) No hay que liquidar el contrato, cuando muta de fijo a indefinido; (viii) Se celebrará un otrosí, cuando se pasa a indefinido. Desde luego que, si no se hace ello, por mandato de la ley se convierte en indefinido.

PARÁGRAFO CUARTO. – El contrato por obra o labor, será pactado por escrito,



donde se debe detallar la obra o labor. Sin embargo, se puede adicionar por otrosí, otra obra o labor. Si no se cumplen estas condiciones, se entenderá que el vínculo es a término INDEFINIDO.

CAPÍTULO V PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La empresa **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**, una vez admitido el candidato 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.).

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.).

ARTÍCULO 5. DURACIÓN MÁXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. en los contratos de trabajo a término indefinido.

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 (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre la empresa **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"** y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor a los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 7. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.



PARÁGRAFO PRIMERO: Pero el empleador tiene libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80 C.S.T).

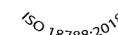
PARÁGRAFO TERCERO: El trabajador que se encuentre incurso en periodo de prueba no tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**.

PARÁGRAFO CUARTO. Si no fuese posible la notificación personal al trabajador de la cancelación del contrato de trabajo en período de prueba, se le enviará una comunicación a la última dirección registrada por éste o al correo electrónico y se pondrán a disposición de las autoridades judiciales competentes los salarios y las prestaciones sociales causadas durante la relación laboral, salvo los eventos de consignación en la cuenta del trabajador, caso en el cual **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**. procederá a realizar la consignación respectiva

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. DEFINICIÓN: No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la empresa **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA." SEGURCOL"**, sino el de 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. (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 9. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, (CST, art. 6°), al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. Sentencia (C-823 de 2006 y C-826 de octubre de 2009 de la corte constitucional). Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015),



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE



CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. Jornada de trabajo: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y cuatro (44) horas a la semana (vigencia a partir del 15 de julio de 2025) y de ocho (8) horas al día y cuarenta y dos (42) a la semana (vigencia a partir del 15 de julio de 2026), salvo en los trabajos autorizados para los menores cuyas edades oscilen entre doce (12) y dieciocho (18) años, y las jornadas especiales de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales. Se podrá ampliar la jornada ordinaria, con el fin de no laborar los días sábados. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

PARÁGRAFO PRIMERO. Reducción de la jornada de trabajo: Por medio de la Ley 2101 de 2021, se redujo la jornada de trabajo de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y sin afectar los derechos adquiridos y sus garantías, quedando de la siguiente manera: A partir del cuarto año de entrada en vigencia la ley (15 de julio de los años 2025 – 2026), se reduce en dos (2) horas cada año, hasta llegar a 42 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Exoneración, una vez terminado el tiempo de implementación: La disminución de la jornada de trabajo, EXONERA al empleador a dar aplicación a: (i) Día de la Familia (Ley 1857 de 2017) y las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 11. Los horarios para el desarrollo de las actividades de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.” SEGURCOL”,** se fijan de acuerdo al oficio desempeñado. Las horas de entrada y de salida de los colaboradores, son las que a continuación se expresan:

Horario de trabajo. Se contemplan los siguientes parámetros para la fijación de la jornada utilizada como horario de entrada y salida para el personal administrativo:

HORARIO A PARTIR DE JULIO DE 2025

LUNES A JUEVES

Hora de entrada: 7:00 am



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



Hora de Almuerzo: De 12:00 m a 1:00 pm

En la Tarde

De 1:00 pm a 5:00 pm

VIERNES

Hora de entrada: 7:00 am

Hora de Almuerzo: De 12:00 am a 1:00 pm

En la Tarde: De 1:00 pm a 4:00 pm

HORARIO A PARTIR DE JULIO DE 2026

LUNES A JUEVES

Hora de entrada: 7:30 am

Hora de Almuerzo: De 12:00 m a 1:00 pm

En la Tarde

De 1:00 pm a 5:00 pm

VIERNES

Hora de entrada: 7:30 am

Hora de Almuerzo: De 12:00 am a 1:00 pm

En la Tarde: De 1:00 pm a 4:30 pm

Pausas Activas: En la jornada correspondiente a las horas de la mañana, el empleador de acuerdo a programación interna concederá a los trabajadores 15 minutos para pausas activas.

PARÁGRAFO PRIMERO: Complementación de Jornada: EL EMPLEADOR podrá



complementar la jornada laboral los días sábado cuando lo estime pertinente por las necesidades del servicio. En todo caso, una vez cumplida la jornada laboral semanal pactada, las horas adicionales serán tiempo extra y deberán remunerarse de acuerdo a la normatividad vigente, excepto para el personal de dirección, confianza y manejo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador debe estar en su puesto de trabajo, listo para iniciar labores a la hora indicada de iniciación de labores. Al igual que después de la ingesta de alimentos.

PARÁGRAFO TERCERO: Si SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, contare con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la empresa, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, artículo 21). Estas horas se pueden acumular de acuerdo con los términos de la ley. A partir de la reducción a cuarenta y dos (42) horas a la semana, desaparece esta obligación.

PARÁGRAFO CUARTO. Jornada laboral flexible. (Art. 51 Ley 789/02): El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, 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 nueve (9) horas al día máximo, con un mínimo de cuatro (4) horas semanales y cuarenta y cuatro (44) a la semana, para el día 15 de julio de 2025 y de 42 horas a la semana, desde el día 15 de julio de 2026.

PARÁGRAFO QUINTO. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, se reserva el derecho de realizar variaciones sobre los turnos de trabajo teniendo en cuenta las necesidades del servicio

PARÁGRAFO SEXTO. Para efectos de cómputos parciales o liquidaciones de salarios y prestaciones laborales, se tendrá en cuenta que cuando la remuneración por el servicio consista en salario básico u ordinario mensual se retribuye el número de días trabajados, entendiendo todos los meses de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. No habrá limitación en jornada de trabajo para aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejecuten actividades discontinuas e intermitentes, quienes deberán trabajar las horas necesarias para el cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio exceda de las horas proporcionales de conformidad con la jornada máxima vigente, ni constituyan trabajo suplementario, ni implique remuneración alguna.



PARÁGRAFO OCTAVO. - También podrá la empresa ampliar la jornada laboral ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y cuatro horas (54) en los días hábiles de la semana.

PARÁGRAFO NOVENO: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, no podrá, aún con el consentimiento del colaborador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Ley 50 de 1990, Artículo 20 literal d) parágrafo adicionado Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO DÉCIMO. La salida del colaborador de su sitio de trabajo antes de la terminación de labores, deberá ser solicitada con antelación y le será autorizada por su jefe inmediato.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMERO: La oportunidad del goce del descanso será establecida por EL EMPLEADOR de manera que no afecte la continuidad operativa del área, por lo que pueden ser variables de acuerdo a las necesidades del servicio.

Descanso en día sábado: Puede repartirse la jornada ordinaria máxima legal vigente, ampliando la misma hasta en dos (2) horas diarias de lunes a viernes, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Sin que esa ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 C.S.T). En caso de establecerse un acuerdo de horario de trabajo diferente al mencionado anteriormente, debe estar aprobado por el jefe inmediato.

Personal Operativo (Vigilantes)

Los horarios de los trabajadores operativos de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”,** se fijarán respetando siempre la jornada máxima legal conforme lo contempla la Ley 2101 del 2021., que es de cuarenta y siete (44) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades del servicio de vigilancia y Seguridad Privada.

En todo caso la Jornada que rige conforme a la Ley 2101 del 2021, quedará así:

PARÁGRAFO UNO: Modificación de turnos de trabajo. LA EMPRESA podrá modificar unilateralmente y en cualquier momento, el turno asignado al trabajador de acuerdo



las necesidades del servicio, respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, caso en el cual dará aviso previo a los trabajadores.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que se inicien las labores en el lugar de trabajo. El trabajador debe estar en su puesto, listo para iniciar labores a la hora indicada en su horario de trabajo. EL EMPLEADOR no podrá, aún con el consentimiento del empleado, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO TERCERO: Jornada efectiva de trabajo. La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por el EMPLEADOR, no en las áreas dedicadas al ingreso, cambio de ropa, aseo o alimentación. Los períodos de descanso durante la jornada establecida por la empresa, no se computan como parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 167 del código sustantivo del trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: Pasados quince (15) minutos después de la hora de iniciación de labores no se permitirá la entrada de personal retardado, siendo sancionado por la regulación estipulada en el presente reglamento de trabajo.

PARÁGRAFO QUINTO: No habrá limitación de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando el empleado resida en el mismo lugar del trabajo, en los términos legales, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antes dicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración.

PARÁGRAFO SEXTO: Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Cuando el EMPLEADOR tenga más de cincuenta (50) empleados que labores cuarenta y ocho horas a la semana, estos tendrán derecho a que (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la EMPRESA, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L.50/90, art 21).



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVIENCE

COLME00157-1-18



PARÁGRAFO SEPTIMO: Disminución de la jornada laboral. La regulación sobre jornada y horarios de trabajo en todo caso deberán ajustarse a lo dispuesto en la **Ley 2101 del 15 julio 2021**, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores. En consecuencia, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre EMPLEADOR y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso. La disminución de la jornada laboral ordinaria podrá ser implementada de manera gradual por el EMPLEADOR, de la siguiente manera:

- **AÑO 2024:** se reducirá en una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en **46** horas semanales, a partir del 15 de julio.
- **AÑO 2025:** se reducirá en dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando en **44** horas semanales, a partir del 15 de julio.
- **AÑO 2026:** se reducirá en dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando en **42** horas semanales, a partir del 15 de julio.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de Ley 2101 15 julio 2021, el EMPLEADOR se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARÁGRAFO OCTAVO: Excepciones a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo:

- a) **Labores insalubres o peligrosas.** En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b). **Personal de dirección, confianza y manejo.** En razón de las funciones que desempeña el personal de dirección, confianza y manejo, estos se encuentran excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal, ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por el empleador.



Potestad de modificación horario personal de dirección, confianza y manejo: El horario para el personal de dirección, confianza y manejo puede ser modificado por la EMPRESA atendiendo las características propias del trabajo, así como las necesidades del servicio para lo cual sólo basta con la información que sobre el particular suministre la EMPRESA al TRABAJADOR.

Reconocimiento recargo nocturno, dominicales y festivos: El personal de dirección, confianza y manejo no está exento de los reconocimientos del recargo nocturno ni del derecho a pago de dominicales y festivos cuando haya lugar a ello.

c). Jornada laboral adolescentes. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas: 1). Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2). Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la Semana y hasta las 8:00 de la noche o laborar la jornada que en cualquier momento se establezca por ley.

ARTÍCULO 12. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de las horas proporcionales de conformidad con la jornada vigente, o en más de cuarenta y cuatro (44) semanales y/o el número de horas vigentes como máximo, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas no pase de las horas proporcionales de conformidad con la jornada vigente, o en más de cuarenta y cuatro (44) semanales y/o el número de horas vigentes como máximo Esta ampliación no constituye trabajo suplementario de horas extras. (Artículo 165 del C. S. T.).

ARTÍCULO 13. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse al límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del CST., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 del C. S. T.)



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



ARTÍCULO 14. JORNADA LABORAL MÁXIMA DE LOS ADOLESCENTES. Los adolescentes que estén laborando en la institución con la debida autorización para trabajar, se sujetara su jornada laboral a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 Ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 15. Corresponde a **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBI LTDA** regular lo concerniente al trabajo realizado por el sistema de turnos, el número de estos, su duración, su horario, la distribución del personal en ellos, todo de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes

PARÁGRAFO PRIMERO. - REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL (LEY 2101 DE 2021) SE MODIFICA EL ARTÍCULO 161 C.S.T.: OBJETO: Reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y sin afectar los derechos adquiridos y sus garantías. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL: (i) Transcurridos dos (2) años, a partir de entrada en vigencia la ley (mediados del año 2023), se reduce una (1) hora, quedando en 47 horas; (ii) Pasados tres (3) años de entrada en vigencia la ley (mediados del año 2024), se reduce otra hora, quedando en 46 horas; (iii) A partir del cuarto año de entrada en vigencia la ley (mediados años 2025 – 2026), se reduce en dos (2) horas cada año, hasta llegar a 42 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – EXONERACIÓN, UNA VEZ TERMINADO EL TIEMPO DE IMPLEMENTACIÓN (mediados del año 2026). La disminución de la jornada de trabajo, EXONERA al empleador a dar aplicación a: (i) Día de la Familia (Ley 1857 de 2017) y las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO TERCERO. – DESAPARECE PERMISO DE HORAS EXTRAS. Ya no es necesario, merced a la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO VIII - DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajos ordinario y nocturno (Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo), son:



1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas y cincuenta y nueve minutos (6:59 p. m.), desde el día 25 de diciembre de 2025.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las cinco y cincuenta y nueve minutos (5:59 a. m.) desde el día 25 de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. Artículo 159 del CST.)

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, tiene las excepciones de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T.

ARTÍCULO 19°.TASAS Y RECARGOS. Las tasas y liquidación de recargos son las siguientes:

- a. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de 35 % sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco (25 %) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1º de julio de 2025; del noventa por ciento (90 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1º de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %), sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del 1º de julio de 2027.
- d. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).
- e. El recargo diurno festivo, del ochenta por ciento (80 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1º de julio de 2025; del noventa por ciento (90 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1º de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %), sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del 1º de julio de 2027.
- f. El recargo nocturno festivo, tiene un recargo acumulado del ciento quince por ciento (115 %) - (Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO PRIMERO. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2352 de 1965.



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/0100



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



PARÁGRAFO SEGUNDO. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus empleados por escrito, o cuando se encuentre programado mediante planillas o cualquier mecanismo establecido para el efecto.

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

ARTÍCULO 20. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO ÚNICO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (artículo 134, ordinal 2°. Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO IX - TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 21. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de colaboradores con quienes podrá pactar remuneración sobre las cuales no opera el recargo de 35 % que señala el numeral 1° del Artículo 168 del C.S.T., y en ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno será inferior al salario ordinario que se paga en **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”,** por el trabajo diurno que ejecutan las mismas labores.

PARÁGRAFO ÚNICO. Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador enganchado para un turno nocturno especial se encuentra laborando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo para el trabajo nocturno se dará por terminado por justa causa.

ARTÍCULO 22. El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales del trabajo nocturno se remunerará con un recargo del 25% sobre el valor del salario ordinario pactado, de conformidad con el Decreto 2352 de 1965

ARTÍCULO 23. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



nocturno podrá ser inferior al salario ordinario de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, por el trabajo diurno, a los colaboradores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 24. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los colaboradores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere, deberán pagarles el recargo establecido el numeral 1 del Artículo 168 del C.S.T.

ARTÍCULO 25. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", para hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 21 de este Reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo que los colaboradores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad vinculados a su servicio.

CAPÍTULO X - DE LOS DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 26. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana así:

- Todo colaborador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: año nuevo, epifanía, san José, jueves santo, viernes santo, día nacional del trabajo, ascensión de Jesús, Corpus Christi, sagrado corazón, declaración de independencia, batalla de Boyacá, asunción de la virgen, día de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana, día de todos los santos, independencia de Cartagena, inmaculada concepción de la virgen y el día de navidad.
- Pero el descanso remunerado del, epifanía, san José, ascensión de Jesús, Corpus Christi, sagrado corazón, asunción de la virgen, día de la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana, día de todos los santos, independencia de Cartagena, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- Las prestaciones y derechos que para el colaborador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO 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 colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, de acuerdo a su elección en la forma prevista en el presente capítulo. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero previsto en el parágrafo siguiente.

PARÁGRAFO TERCERO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo dominical y festivo se remunerará de conformidad con lo establecido por el artículo 26 Ley 789 de 2002 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

- a. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1° de julio de 2025; del noventa por ciento (90 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del día 1° de julio de 2026 y del ciento por ciento (100 %), sobre el valor del trabajo ordinario diurno, a partir del 1° de julio de 2027.
- b. Podrá pactarse como día de descanso obligatorio, cualquier día de la semana.

PARÁGRAFO CUARTO. El colaborador podrá convenir con **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO QUINTO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, debe fijar en lugar público del establecimiento o avisar al correo institucional de cada colaborador, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de colaboradores 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 (Artículo 185, C. S. T.).

PARÁGRAFO SEXTO. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20, de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/0100



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



PARÁGRAFO SÉPTIMO. – Cuando hay disponibilidad, es decir, cuando el trabajador compromete parte o todo su tiempo libre, procede el reconocimiento de esas horas de trabajo. Existe: (i) Disponibilidad simple: Se da por razón y posibilidad de prestar el servicio, en ejercicio de la subordinación jurídica, es decir, que el trabajador puede ser llamado a prestar directamente una labor dentro de un marco temporal específico; (ii) Disponibilidad inefectiva: La que, por alguna circunstancia, no se ejerce de manera efectiva en un evento determinado. El trabajador está atento al llamado, pero no se hace finalmente porque no se requirió su prestación del servicio.

ARTÍCULO 27º. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, 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.).

ARTÍCULO 28. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
- Desde las 2:00 p.m. del sábado, hasta las 2:00 p.m. del domingo (Artículo 183 del CST.)

ARTÍCULO 29. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, y deban trabajar los domingos y días de fiesta, (sin derecho al descanso compensatorio), su trabajo se remunerará conforme al Artículo 179 del C.S.T.

ARTÍCULO 30. En los casos de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumularán los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se pagará la correspondiente remuneración en dinero, a opción del colaborador. (Artículo 184 del C.S.T.)

ARTÍCULO 31. Cuando el salario es variable, o en parte fijo y en parte variable, el valor de la remuneración por el descanso dominical es el promedio de lo devengado por el colaborador en la semana inmediata anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos



efectos se establezca más favorable al trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, de acuerdo con el artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo. En ningún momento podrá ser inferior al mínimo en la ley laboral.

CAPÍTULO XI - DE LAS VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1 del C.S.T.).

ARTÍCULO 33. La época de vacaciones debe ser señalada por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al colaborador con quince (15) días hábiles de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Artículo 187 del C.S.T.).

ARTÍCULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 de C.S.T.).

ARTÍCULO 35. **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.** y el colaborador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del colaborador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el colaborador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por cualquier fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el colaborador (Artículo 189, C.S.T. modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 36. El disfrute de las vacaciones remuneradas se sujetará a las siguientes reglas:

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que prestan su servicio en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190, Código Sustantivo del Trabajo).



COLMDE00157-1-18



4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores. (Artículo 190 del CST).

ARTÍCULO 37. Durante el período de vacaciones el colaborador 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 colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 38. La empresa puede determinar para todos o parte de sus empleados o trabajadores, una época para las vacaciones simultáneas y si así hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que goza son anticipadas y se abonarán a las que cause al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 39. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA., llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, artículo 5.). En los contratos celebrados a término fijo inferior a un (1) año, los colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea. (Parágrafo del Artículo 3 de la Ley 50 de 1990.).

CAPÍTULO XII - DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 40. PERMISOS OBLIGATORIOS. El trabajador podrá solicitar por escrito al jefe inmediato, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

1. Para el ejercicio del sufragio.
2. Para el desempeño de cargos transitorios y de forzosa aceptación.
3. Para asistencia al entierro de compañeros de trabajo. El aviso se dará con un (1) día de anticipación, y **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.** le concederá a un número total de trabajadores, que no perjudique con su ausencia la marcha o funcionamiento de la sección respectiva.
4. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. La H. Corte Constitucional en Sentencia C-930/09.- Referencia: expediente D-7754, en la cual estudió la constitucionalidad del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, al igual que la Ley 2466 de 2025, definieron e igualmente establecieron los parámetros de razonabilidad en que el empleador debe conceder la calamidad doméstica, manifestando que la obligación del



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01

CO20/962533.01
COLNORSOK20/0100

ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLME00157-1-18



empleador de concederla es el reflejo del derecho Constitucional de solidaridad y dignidad humanas, incluyendo cuando el suceso que origina la calamidad doméstica afecta la estabilidad emocional del trabajador por grave dolor moral. A juicio de la Corte, se trata de un caso en el cual la suspensión del servicio no obedece a la voluntad del empleador ni tampoco del trabajador, sino a una circunstancia ajena a la decisión de los dos, en muchas ocasiones constitutiva de fuerza mayor o caso fortuito. La calamidad doméstica no es definida por el Código Sustantivo el Trabajo, pero ha sido entendida como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral, verbigracia, una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero); el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como (incendio, inundación o terremoto). Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente. La duración de la licencia debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento y para cada caso particular, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA**, pero no franqueará los tres (3) días calendario. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad del aviso debe ser lo más cercana al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos. Con todo, el empleador podrá calificar si el insuceso está vinculado a una calamidad doméstica o no, evaluando: parentesco, gravedad, afectación, etc. y podrá exigirle al trabajador que soporte el hecho calamitoso. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto de que trata este artículo. La calamidad doméstica, es remunerada y opera para tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primer grado civil de parentesco.

5. En caso de calamidad doméstica por la muerte de la mascota del trabajador, se otorgará hasta dos (2) días de permiso bajo licencia remunerada, independientemente del tipo de contrato laboral que se tenga. El trabajador, deberá informar al empleador, al inicio o en el transcurso de su relación laboral, que dentro de su núcleo familiar existe un animal de compañía. Para ello, se deberá acreditar la prueba de su deceso.



En general, se destacan los siguientes hechos y circunstancias:

a. Permiso para Matrimonio: Tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha del matrimonio. Se concede también, el día del matrimonio, siempre y cuando se deba laborar.

b. 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 entrar a disfrutar del descanso. Esta iniciará dos (2) semanas con 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 o de una semana previa y 17 posteriores al parto o las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato.

En caso de parto gemelar o múltiple se sumarán dos (2) semanas al tiempo antes previsto y en el evento de que el hijo sea prematuro, se adicionarán a las 18 semanas, el tiempo restante entre la fecha de nacimiento y la fecha probable del parto.

Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

c. Descanso remunerado durante la lactancia: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora un descanso de una (1) hora, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad (Artículo 238 C.S.T.). La Ley 2306 de 2023, extendió el periodo de lactancia hasta los dos (2) años de edad del niño (a), si la madre continúa amamantando, creando un lapso de treinta (30) minutos, para lo cual se probará lo anterior por certificados médicos.

d. Licencia por Paternidad: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, contados a partir del parto (Ley 2114 de 2021, "Ley María"). Esta aplicará por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.



El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. Esta licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Además, la licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia la ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

e. Licencia para asistir a actividades escolares: Opera, para las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador. El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso. Se repondrá el tiempo concedido al trabajador.

f. Licencia para asistir a citas médicas programadas con especialistas. Cuando se informe previamente al empleador.

g. Licencia para atender diligencias judiciales y administrativas. Cuando se informe previamente al empleador.

h. Sufragio: Medio día de descanso compensatorio por votar (debe usarse dentro de los 30 días siguientes a la elección).

i. Diligencias judiciales y legales: Comparecencias, declaraciones, trámites notariales o administrativos inaplazables.

j. Uso de bicicleta: Un (01) día libre por cada seis (06) meses de uso certificado de la bicicleta para ir al trabajo.

k. Acompañamiento citas médicas de Hijos: Tiempo necesario para acompañar a menores de edad o personas con discapacidad a cargo del trabajador.

l. Licencia para el cuidado de la niñez: Diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez al padre o madre o a quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieren un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

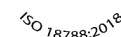


PARÁGRAFO PRIMERO. - LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos a continuación. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. **El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.**

PARÁGRAFO SEGUNDO. - LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. Y se registrará por las siguientes condiciones:

5. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
6. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE



fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

7. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
8. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas.

m. **Permiso por aborto:** Si se presentara aborto en la esposa del empleado o en su compañera permanente inscrita ésta ante EPS, la Compañía le dará un permiso remunerado, contado a partir del aborto.

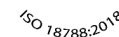
Para tal efecto, se dará aplicación al artículo 237 del C.S.T., que dispone:

«Descanso remunerado en caso de aborto.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.
2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:
 - a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
 - b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.»

La duración de la licencia dependerá del criterio del médico tratante, licencia que puede ser de 2 o 4 semanas.

En el caso del parto fallido o aborto, el trabajador esposo y/o compañero permanente, jurídicamente no se convirtió en padre, de tal manera que no procedería ni la Licencia por Paternidad porque no lo fue, ni tampoco podríamos hablar de Luto, porque jurídicamente no existió.



- n. **Permiso por licencia por luto:** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanentes o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concede una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).

-Grados de consanguinidad para el evento de esta licencia:

Primer y segundo grados de consanguinidad:

- *Padres
- *Hijos
- *Hermanos
- *Abuelos
- *Nietos

- Grado de afinidad:

Primer grado de afinidad:

- *Padres del cónyuge
- *Hijos del cónyuge

- Grado civil:

Primero Civil:

- *Padres adoptivos
- *Hijos adoptivos

- o. **Permiso para asistir al médico:** Se otorgará permiso de dos (2) horas para asistencia a la E.P.S., siempre que se presente la respectiva constancia. Dichos permisos se ventilarán ante el superior jerárquico y deberán ser comunicados con la debida antelación para no traumatizar las actividades laborales, procurándose que la cita no interrumpa las actividades laborales de manera sensible.

- p. **Permiso para asistir al odontólogo:** salvo una urgencia comprobada, el empleador podrá otorgar su respuesta positiva o no, atendiendo necesidades del servicio. Por ello, será obligación del trabajador buscar que su salida no interfiera las actividades laborales, para lo cual optará por la mejor hora para que sea atendido. De concederse permiso de dos (2) horas, se presentará luego la correspondiente constancia y se repondrá el tiempo concedido al trabajador.

- q. **Permisos de carácter personal:** Cuando se trate de atender asuntos de carácter personal o familiar (no calamidad), el aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/0100



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



hecho que genera la necesidad del permiso, haciéndose reposición del tiempo. Estos permisos no excederán de una jornada de trabajo (8 horas). Si excediere, deberá solicitarse como licencia, la cual será concedida a libertad del empleador, quedando a discreción del empleador brindar el permiso de manera remunerada.

r. Permiso para asistir a declarar judicialmente: El aviso debe darse con tres (3) días de antelación a lo menos y el empleador a su juicio podrá exigir la comprobación del hecho que genera la necesidad del permiso. Se repondrá el tiempo concedido al trabajador.

s. Permiso para ingreso de animales de compañía. El ingreso de animales de compañía, por apoyo emocional o uso terapéutico, tendrá la exigencia del certificado que soporte la necesidad de apoyo físico (psicólogo o psiquiatra). Comenzará a regir el 25 de junio de 2026, siempre y cuando el gobierno haya reglamentado los lineamientos.

PARÁGRAFO PRIMERO. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD. Para que el permiso sea válido y no afecte la operación, el trabajador debe seguir este flujo:

1. **NOTIFICACIÓN PREVIA:** Salvo urgencia manifiesta (calamidad), el trabajador debe avisar con al menos dos (02) días de antelación.

Parágrafo: Para el día de bicicleta, el trabajador deberá realizar la solicitud con cinco (05) días de preaviso.

2. **SOPORTE DOCUMENTAL:** Ningún permiso remunerado puede exigirse sin el soporte documental correspondiente.
El trabajador tiene 3 días hábiles tras su regreso para entregar la evidencia física o digital. (Ver cuadro)

TIPO DE PERMISO	REQUISITO DE SOPORTE
LUTO	Se debe aportar el Registro civil de defunción y acreditar el parentesco con los siguientes documentos 1. Registro civil de nacimiento. 2.Registro civil de matrimonio. 3.Sentencia judicial.
ENTIERRO DE COMPAÑEROS	Diligenciar formato de autorización con antelación.
MATRIMONIO	Diligencia formato de autorización y aportar el Registro civil de matrimonio.
SUFRAGIO	Diligenciar formato de autorización y aportar el Certificado de votación.



DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN	Diligenciar formato de autorización y aportar la notificación del cargo y la Resolución de nombramiento.
CALAMIDAD DOMESTICA	Diligenciar formato de autorización, aportar prueba de la ocurrencia del hecho según el caso, (registro civil de nacimiento, historia clínica, recorte de noticias etc.)
COMISIONES SINDICALES	Diligenciar formato de autorización aportar constancia de notificación a la comisión
CITAS MÉDICAS	Diligenciar formato de autorización, aportar documento soporte de asistencia a la cita médica de la EPS o de Medicina Propagada, si es del caso historia clínica (casos relacionados con endometriosis)
ACOMPANIAMIENTO ESCOLAR	Diligenciar formato de autorización y Citación oficial del colegio o jardín infantil
CITAS MEDICAS HIJOS	Diligenciar formato de autorización, soporte de la cita médica y acreditación de parentesco
DILIGENCIA JUDICIALES Y LEGALES	Diligenciar formato de autorización y Citación de la autoridad competente.
USO DE BICICLETA	Diligenciar formato de autorización y Registro interno de uso o declaración juramentada.
LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ	Diligenciar formato de autorización, acreditación de parentesco, historia clínica e indicación específica del médico tratante.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Estos días de permiso originados por estas causales no son transferibles a ninguna otra fecha diferente a la que origina el hecho y se concederán contados a partir del día de ocurrencia de los hechos que lo origina. Cuando se esté en vacaciones o en una licencia no se generarán los anteriores permisos.

PARÁGRAFO TERCERO. Las licencias deben solicitarse, por escrito, con una antelación mínima de quince (15) días hábiles, para efectos de planeación laboral por la ausencia sobrevenida.

PARÁGRAFO TERCERO. Potestativamente, la empresa podrá solicitar constancias de ingreso y salida, expedidas por la entidad a la cual se asistió; de igual forma, queda al libre arbitrio del jefe respectivo, conceder o negar un permiso, escalando la solicitud en niveles jerárquicos según autorizaciones establecidas por la empresa.



ARTICULO 41. Mientras el trabajador esté haciendo uso de permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido y en este caso, la Empresa sólo asume las obligaciones que le imponen la ley, la convención, pactos, laudo arbitral y demás disposiciones.

PARÁGRAFO ÚNICO. – Se crea la opción de que el empleador voluntariamente otorgue un (1) día semestral libre a los trabajadores que vayan a laborar en bicicleta.

CAPÍTULO XIII – SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN

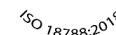
ARTÍCULO 42. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diferentes modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo por tarea, etcétera; pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 43. SALARIO INTEGRAL. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estos, cuando el colaborador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA.**, que no podrá ser inferior al treinta (30%) por ciento de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni aportes al SENA, al ICBF y CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR, pero en el caso de estas tres últimas entidades, la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

PARÁGRAFO SEGUNDO. El colaborador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías, y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18 Ley 50 de 1990).



ARTÍCULO 44. Se denomina jornal al salario estipulado por días; se denomina sueldo al salario estipulado por períodos mayores (Artículo 133 del CST.).

ARTÍCULO 45. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que este cese. (Artículo 138, numeral 1 del C.S.T.).

PARÁGRAFO ÚNICO: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA., depositará mediante transferencia electrónica en la cuenta de nómina asignada a cada colaborador el pago de los salarios de forma quincenal.

ARTÍCULO 46. El salario se pagará así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. 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, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período siguiente.
3. Además, se le enviará al colaborador la colilla de pago donde constan las sumas canceladas y las deducciones efectuadas.

CAPÍTULO XIV - DE LOS SERVICIOS Y OTRAS MEDIDAS

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

ARTÍCULO 47. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

ARTÍCULO 48. AVISO A SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo al jefe inmediato o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al



trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 49. El trabajador que solicite atención médica a la E.P.S. al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**:

- Como justificación para faltar al trabajo solo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el trabajador o la incapacidad que entregue la IPS que lo atendió, que será materia de transcripción subsiguiente. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico.
- Cuando el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el trabajador, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.
- Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.
- El trabajador debe portar permanentemente la tarjeta de afiliación a la EPS, ARL, y la cédula de ciudadanía, para tal efecto.
- En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

ARTÍCULO 50. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 51. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La responsabilidad para implantar y hacer cumplir las normas generales y/o estándares de higiene y seguridad, será de la



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/0100



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



dirección delegada por el empleador para protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; en todos sus efectos deberá:

1. Prevenir todo riesgo que pueda causar accidente de trabajo o enfermedades laborales.
2. Prestar la colaboración al lesionado en caso de accidente trabajo y cumplir estrictamente los procedimientos tanto legales como médicos, y analizar las causas físicas, mecánicas o humanas que lo motivaron.
3. Señalar las condiciones físicas, mecánicas o humanas que resulten inseguras, e informar para que sean corregidas.
4. Descubrir los actos inseguros de sus trabajadores, corregirlos y enseñarles la manera segura de trabajar en sus tareas u oficios, en cuanto a los métodos, elementos de protección y procedimientos mecánicos, para suprimir los riesgos de accidentes.
5. Tener disponible la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Atender a las recomendaciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) las del Comité de Seguridad Vial (en los casos que aplique) y Comité de Convivencia Laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador cumplirá con las obligaciones previstas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador no se hará responsable por ningún incidente o accidente que no tenga causa u ocasión del trabajo u oficio que haya sido provocado deliberadamente o por culpa atribuible del empleado o un tercero.

No será responsable el empleador de las consecuencias derivadas del no oportuno reporte o atención del accidente.

ARTÍCULO 52. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR CON RELACIÓN A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Todos los trabajadores y vinculados tienen la responsabilidad de realizar sus tareas dentro de las mejores condiciones de seguridad cumpliendo las normas establecidas y usando los elementos, dispositivos de seguridad y protección asignados a cada labor. En especial deberán cumplir con las responsabilidades, consagradas en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, consistentes en:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CHAIN
COLMDE00157-1-18



5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. El trabajador que sufra un incidente o accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador, para recibir; atención básica en primeros auxilios, reporte del evento.
8. Dar cumplimiento a la Política de Seguridad Vial y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Llevar y hacer uso adecuado del uniforme y de los elementos de protección individual conforme a las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo:

ARTÍCULO 53. REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO: La empresa llevará registro y un control documentado, de los incidentes y accidentes de trabajo reportados por sus empleados. En este registro se consignará la fecha y hora del accidente, el sector de la empresa y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos de este y, en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho. Se realizará una investigación del incidente o accidente reportado con el fin de identificar las causas básicas e inmediatas y levantar acciones de mejora.

ARTÍCULO 54. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y Seguridad Industrial.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y los estándares de seguridad regulados en el Resolución 0312 de 2019. En lo relacionado a los trabajadores en misión se dará aplicación del Decreto 1530 de 1996 y Decreto 4369 de 2006 y demás legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo y del sistema general de riesgos laborales.

ARTÍCULO 55. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial las que ordene **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, para la prevención de enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales:

10. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, en los períodos previamente fijados.
11. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA**



“SEGURCOL”. En caso de enfermedad se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTÍCULO 56. El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

- Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos, e informar al jefe inmediato cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
- No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros, en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
- Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa del jefe inmediato.
- Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
- Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados.
- Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
- Acatar y cumplir cabalmente con las normas de Higiene y seguridad industrial que imparta **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”** y la ARL respectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO: SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, dispondrá lo necesario, para que se mantengan completamente libres de obstáculos, las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidratantes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los trabajadores de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, y los terceros que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se creen e implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad.

ARTÍCULO 57. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, la empresa ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular, si fuere necesario, y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L que igualmente se sujetarán a las Leyes 776 de 2002 y 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015. Decreto 1072 de 2015.



ARTÍCULO 58. POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS: El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez, enguayabamiento o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o alucinógenas, o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”** o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo. Desde luego, el empleado deberá someterse a la realización de pruebas de alcoholemia y /o tamizaje para prueba de alucinógenos, antes de marcharse de las instalaciones de la empresa.

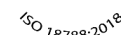
PARÁGRAFO ÚNICO: Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que ordene **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, para la prevención de las enfermedades y riesgos generados en el manejo de los elementos de trabajo.

CAPÍTULO XV - DE LAS PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 59. Los colaboradores tienen como deberes generales los siguientes:

- Respeto y subordinación a sus superiores.
- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Sociedad.
- Ejecutar los trabajos que le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Ser verídico en todo caso.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, en general.
- Conservar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Líder de Proceso, o responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



- el manejo de la maquinaria, uso de elementos de protección persona o instrumentos de trabajo orientados a evitar accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar de trabajo donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros para tratar asuntos no laborales, dejar de ejercer las funciones que le son propias o retirarse de sus labores antes de que su jornada laboral termine de acuerdo con el horario de trabajo establecido.
 - k. Informar oportunamente al jefe inmediato o cualquier representante de la seguridad de la Sociedad, toda irregularidad o falta que observe en relación con su trabajo o con el de los compañeros, clientes o Líderes de Proceso.
 - l. Desempeñar cualquiera de los cargos del mismo nivel, de acuerdo a la naturaleza y competencia del cargo dentro de su oficio y en el horario que le sea asignado.
 - m. Tener un especial sentido de colaboración, servicio, amabilidad y cortesía con los usuarios, clientes, compañeros y líderes de proceso.
 - n. Cumplir con los comportamientos que reflejen los valores corporativos de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL".
 - o. Mantener un buen aspecto físico, lo que incluye usar de manera ordenada y mantener limpio su uniforme o ropa de trabajo. Mantener el aspecto físico personal en el marco de lo establecido en el código de vestuario.
 - p. Solicitar previamente permisos, autorizaciones o certificados de los trabajos que lo requieran, para evitar poner en alto riesgo su salud y su vida.
 - q. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y protocolos de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL".
 - r. Utilizar el correo electrónico, el internet, la intranet y demás softwares puestos a su disposición, en el marco de las funciones asignadas.
 - s. Asistir puntualmente al sitio de trabajo de conformidad con el horario o turno asignado.

CAPÍTULO XVI JERARQUÍA

ARTÍCULO 60°. JERARQUÍA. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Compañía, es el siguiente:

JUNTA GENERAL DE SOCIOS
JUNTA DIRECTIVA
GERENTE GENERAL
GERENTE ADMINISTRATIVO
GERENTE FINANCIERO
GERENTE DE OPERACIONES

PARÁGRAFO ÚNICO. Sin perjuicio del anterior orden jerárquico, la facultad de imponer sanciones en la compañía, las tiene el comité disciplinario integrado por el



Gerente de operaciones, Asesor Jurídico, Director de Talento humano y el Jefe de personal o sus suplentes en el caso de ausencia de alguno de ellos, quienes oirán y resolverán en justicia.

CAPÍTULO XVII - LABORES PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 61. Los menores no pueden ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud e 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 gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas, y emisiones de radiofrecuencias.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos o subacuáticos.
8. Trabajo en basureros o cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas inflamables.
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 cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, amolado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad o trabajos similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y Sociedad pesada de metales.
14. Trabajo 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.

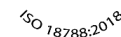


16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materias primas, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanque o lugares confinados, en andamios o 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. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos en donde se desprenden vapores y polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XVIII - DE LAS OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD Y LOS COLABORADORES

ARTÍCULO 62º. Son obligaciones especiales de la empresa **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**.

- a. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar a los colaboradores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad; para tal fin **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”** mantendrá lo necesario según reglamento de las autoridades sanitarias.
- d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e. Pagar las prestaciones sociales y el subsidio de vestido y calzado.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



- f. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador, sus creencias y sentimientos.
- g. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- h. Dar al colaborador 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 colaborador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el colaborador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden respectiva.
- i. Pagar al colaborador los gastos razonables de ida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del colaborador. Si el colaborador 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 colaborador se entienden comprendidos los de los familiares con que él convive.
- j. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de colaboradores menores de dieciocho (18) años de edad que ordena la Ley.
- k. Conceder a las colaboradoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del C.S.T.
- l. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que refiere el numeral anterior, o por licencia motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, el despido que el empleador comunique a la colaboradora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- m. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- n. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso al colaborador menor de dieciocho (18) años 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



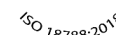
integral de Seguridad Social, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Sociedad. (Artículo 57 del C.S.T.).

- p. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

PARÁGRAFO ÚNICO. Al trabajador se le hará inventario de todos los instrumentos y materias primas que se le entreguen para desarrollar su labor.

ARTÍCULO 63º. Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Sociedad o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Sociedad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la Sociedad las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
- Apoyar todas las actividades académicas e investigativas que se desarrollen en **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**
- Cuidar y conservar las instalaciones de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**
- Solicitar y obtener autorización previa, expresa y escrita del inmediato superior jerárquico para retirar de las instalaciones de la empresa computadores, portátiles, equipos, documentos, libros o elementos que pertenezcan a la misma o a un tercero que se los haya confiado o entregado a cualquier título. Debe firmar un documento, en el cual se compromete a cuidar y dar el mejor uso posible al instrumento o útil entregado.
- Utilizar durante toda la jornada de trabajo o tiempo de exposición al riesgo, los elementos de protección personal suministrados por el empleador.



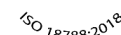
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CHAIN



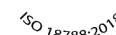
- i. Conservar los bienes que el empleador le haya entregado bajo inventario, los cuales deberá restituir en el momento en que este los solicite, sino hiciere la restitución se autoriza al empleador a efectuar el descuento de su equivalente en dinero, salvo que pruebe una causa ajena a su voluntad, exenta de culpa, que le impida restituir.
- j. Informar al empleador cualquier novedad que se presente en los inventarios a que se refiere el anterior numeral, indicando por escrito las causas posibles de una pérdida o deterioro.
- k. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la Sociedad.
- l. Observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"** o por las autoridades del ramo.
- m. Observar con la mayor diligencia y cuidado, las normas mínimas de aseo personal y del sitio de trabajo. Deberá prestar atención a la presentación personal y regirse por el manual dispuesto por la empresa para este fin.
- n. Preservar con suma diligencia y cuidado las instrucciones de órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales dadas por la ARL o la E.P.S.
- o. Registrar en las oficinas de la Sociedad, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.), igualmente actualizar la información de las personas que conviven con él y sus personas a cargo.
- p. Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"** en todas sus actividades.
- q. Informar inmediatamente sobre todo daño, accidente, incidente y anomalía, sufridos en los equipos, máquinas o en las instalaciones de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, sin importar su levedad.
- r. Dar cumplimiento a las normas operativas técnicas y administrativas impartidas por los respectivos superiores, tanto escritas como verbales, dados a conocer por parte de la empresa desde el inicio del vínculo laboral. En caso de no haber sido conocidos por parte del trabajador en tal momento, el conocimiento de la presente norma dará el derecho al trabajador para que los solicite de manera inmediata.
- s. Notificar dentro de las dos (02) horas siguientes a la iniciación de su jornada laboral las causas o motivos que justifiquen su ausencia al trabajo, o pena de que se entienda ésta como injustificada.



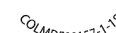
- t. Someterse a las requisas, registros y arqueos indicados por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"** en la forma, día y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
- u. Permitir la práctica de los exámenes médicos o pruebas que determinen el estado del colaborador cuando se presenta a laborar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o estupefacientes, dichas pruebas se harán de forma aleatoria.
- v. Asistir puntualmente a congresos y/o cursos de capacitación, entrenamiento y/o perfeccionamiento, organizados por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, y en los cuales se haya seleccionado como participante, incluso en horas no laborales.
- w. Asistir a las reuniones generales o de grupos organizadas y convocadas por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**
- x. Registrar ante el área de Gestión Humana, o quien haga sus veces, los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero (a) permanente, hijos, edades, y toda aquella información personal que **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, necesite mantener actualizada.
- y. Informar inmediatamente al departamento correspondiente, sobre la ocurrencia de cualquier tipo de accidente de trabajo o de alguna patología que pueda considerarse como enfermedad profesional.
- z. Cumplir con la política de seguridad industrial, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y medio ambiente implantada por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, o aquellas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
- aa. Hacer uso correcto y acorde con las funciones propias del cargo correspondiente, de los sistemas y redes como computadores, Internet, e-mail, intranet, software, y en general todo los equipos y sistemas relacionados entregados como parte de las herramientas de trabajo.
- bb. Hacer uso correcto de las herramientas y elementos de protección, dotaciones entregadas como también de los equipos técnicos que maneje y/o administre.
- cc. Cumplir en todo momento con las políticas de calidad y estándares de rendimiento establecidos en **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, o aquellas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.
- dd. Brindar atención a los usuarios de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, acorde con los manuales de procedimientos, las guías integrales



- de atención establecidas por la empresa y demás normas legales, de ética y derechos de los usuarios.
- ee. El colaborador no podrá, en horas laborales, ni en las instalaciones de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, hacer venta o compra de mercancías u otros bienes muebles.
 - ff. Presentar, a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, las incapacidades médicas y sus soportes, que se entregarán directamente al jefe inmediato o director del área.
 - gg. Permitir que el empleador, cuando a bien tenga, lleve a efecto pruebas técnicas de poligrafía y similares, incluso en eventos como los de investigaciones internas, irregularidades y búsqueda de responsabilidad.
 - hh. Permitir que el empleador haga intrusión en equipos de cómputo, portátiles y similares, comoquiera que es dueño del dominio, para hacer barridos, copias y monitoreos, en cualquier tiempo de la relación laboral.
 - ii. Permitir la toma de imágenes en cámaras instaladas en cualquier localización de la empresa, siempre y cuando no atenten contra la privacidad o intimidad del trabajador.
 - jj. Admitir cualquier tipo de requisa que implemente el empleador, sea al ingreso o al egreso de la actividad laboral, por razones de seguridad, control y disciplina.
 - kk. Someterse a pruebas técnicas de alcoholemia o similares, sean aleatorias, programadas o direccionadas, que se encaminen a determinar si el trabajador está bajo los efectos del alcohol o de alguna droga o sustancia narcótica.
 - ll. Firmar las fichas de seguimiento realizadas como procesos de retroalimentación a valoraciones de desempeño
 - mm. Presentar de forma oportuna los documentos, certificaciones y pruebas que demuestren la ocurrencia de licencias (especialmente en lo relacionado con la calamidad doméstica), incapacidades y cualquier circunstancia de ausentismo laboral.
 - nn. Soportar mediante facturas o cuentas de cobro todos los gastos en que incurra el trabajador para el ejercicio de las labores encomendadas por el Empleador.
 - oo. Utilizar de manera permanente durante la jornada de trabajo y para el respectivo ingreso y salida de la compañía el carnet que le provea el empleador.
 - pp. Tener una presentación personal correcta y llevar el uniforme de forma adecuada, según la regulación establecida para este.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



- qq. No entregar o divulgar claves personales de acceso a equipos y software de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**. Queda igualmente prohibido prestar o ingresar con claves de compañeros de trabajo.
- rr. Cumplir en todo momento con las políticas de seguridad de la información de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**
- ss. Cumplir con la política de datos personales de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**
- tt. Dar estricto cumplimiento a los permisos que para efectos de estudio se otorguen.
- uu. Evitar el manejo de celular o demás equipos electrónicos durante el turno de trabajo asignado, para tratar temas personales, salvo cuando se trate de emergencias familiares o personales.
- vv. Realizar una utilización racional y eficiente de los recursos e insumos
- ww. Cumplir con los turnos asignados por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”** y jefes inmediatos, respetando en todo caso las políticas fijadas en el marco de los principios de equidad, transparencia e igualdad de oportunidades.
- xx. Participar y acatar las estrategias desplegadas por el área de Calidad en todo lo relacionado con el Sistema integrado de Gestión y el Mejoramiento continuo (Auditorías, planes de mejoramiento, etc.).
- yy. Acatar las directrices y políticas establecidas por los terceros con quienes **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”** tenga relaciones comerciales y la función del colaborador afecte las mismas.
- zz. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**

Artículo 64. Se prohíbe a **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los colaboradores, sin previa autorización escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - 1. Respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones, en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.; las cuales corresponden a MULTAS, CUOTAS



SINDICALES, CAJAS DE AHORRO, LIBRANZA, PRESTAMOS PARA VIVIENDA.

2. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
3. En cuanto a las cesantías y pensiones de jubilación, **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA** puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del C.S.T.
 - a. Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Sociedad
 - b. Exigir o aceptar dinero del colaborador, como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 - c. Limitar o presionar en cualquier forma a los colaboradores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - d. Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - e. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - f. Signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra” cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras sociedades a los colaboradores que se separen, o sean separados, del servicio.
 - g. Cerrar intempestivamente la Sociedad. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los colaboradores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Sociedad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los colaboradores, 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.
 - h. Despedir sin justa causa comprobada a los colaboradores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de

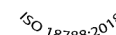


presentación del mismo y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

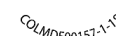
- i. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofendan su dignidad.

ARTÍCULO 65. Se prohíbe a los colaboradores:

- a. Sustraer de la sociedad, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, productos semielaborados o elaborados, residuos o subproductos sin permiso escrito de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"** (Artículo 60 numeral 1 C.S.T).
- b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Sociedad; o ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes, alucinógenas o cualquier otra clase que altere su normal comportamiento y atención. (Artículo 60 numeral 2 C.S.T).
- c. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores. (Artículo 60 numeral 3 C.S.T).
- d. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**, excepto en los casos de huelgas en los cuales deben abandonar el sitio de trabajo. (Artículo 60 numeral 4 C.S.T).
- e. 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 de ellos; y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Sociedad.
- f. Utilizar las carteleras de la Sociedad para cualquier fin sin la debida autorización, patrocinar, manejar o pertenecer a las llamadas "natilleras" y ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
- g. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
- h. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Sociedad, en objetivos distintos al del trabajo contratado. (Artículo 60 C.S.T.).



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



- i. Fumar dentro de las instalaciones de la Sociedad excepto en aquellas áreas expresamente destinadas y debidamente identificadas para tal fin.
- j. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de los superiores o de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, materias primas, edificios o salas de trabajo.
- k. Negarse a laborar en el turno que le asigne la Sociedad o en jornada suplementaria cuando sea necesario por motivos legales.
- l. Negarse a laborar horas extras o tiempo suplementario, cuando el jefe inmediato de manera razonada lo solicite
- m. Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Sociedad con sus compañeros de trabajo o con terceras personas.
- n. Tomar parte en juegos de manos en la Sociedad o vender o distribuir en cualquier forma loterías, chance, jugar dineros u otros objetos en las instalaciones de la Sociedad.
- o. Dormir en el lugar de trabajo durante la jornada laboral.
- p. Hacer préstamos en dinero entre colaboradores de la compañía con fines lucrativos para quien presta.
- q. Cambiar turno de trabajo sin autorización previa de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"** o de sus representantes.
- r. Trabajar horas extras o trabajo suplementario sin autorización previa del empleador o de sus representantes.
- s. Incitar al personal de colaboradores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
- t. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el colaborador que debe recibir el turno, sin dar aviso a su superior.
- u. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones no autorizadas dentro de las instalaciones de la Sociedad.
- v. No cumplir con las obligaciones de mantener limpias y ordenadas las máquinas o implementos de trabajo, que le han sido asignadas.
- w. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas de dinero que haya recibido para gastos.
- x. Impedir la requisita personal de los objetos que cargue el colaborador a la entrada y la salida de la Sociedad.
- y. Negarse a mostrar o entregar el carné o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
COLMDE00157-1-18



- z. Desacatar los programas complementarios de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos por **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”** o la A.R.L.
- aa. Dar información a terceros sobre las condiciones laborales de los trabadores o directivos de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, sin la debida autorización o atribución.
- bb. Divulgar, utilizar, u ofrecer cualquier tipo de información material, base de datos, o cualquier producto o servicio que haya conocido con motivo de la ejecución de su cargo en **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, a terceras personas o para el beneficio propio o ajeno de personas diferentes al empleador.
- cc. Llevar cualquier acto de competencia desleal.
- dd. Retirar de los archivos u oficinas documentos, elementos o programas, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
- ee. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo dentro de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, sin autorización de su superior.
- ff. Aprovechase, en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el colaborador o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores o funciones que desempeñe.
- gg. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, llamarlos con palabras ofensivas.
- hh. Usar el carné o documento de identificación de otro colaborador, en cualquier caso.
- ii. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”**, le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la Sociedad, sin que exista una justificación válida.
- jj. Botar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
- kk. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
- ll. Llegar tarde a ejecutar las labores propias del cargo o aquellas que le hayan sido temporal o habitualmente asignadas, luego de los períodos de descanso.
- mm. Presentar certificaciones, documentos, testimonios o cualquier tipo de documento o prueba no real o comprobable.
- nn. Descargar y/o utilizar software no autorizados por la Compañía



- oo. Demorar la presentación de las cuentas, relaciones de gastos y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para viajes, traslados o por concepto de ingresos de la empresa.
- pp. Recibir u ofrecer dádivas, coimas, obsequios o similares, cuando ellos estén asociados con favorecimientos o actuaciones amañadas.
- qq. Sustener relaciones sentimentales con empleados, asesores o terceros afines o vinculados a la compañía, sin notificar formalmente a cualquier persona dentro del orden jerárquico establecido en el artículo 60, para que estos determinen los conflictos de interés y las medidas a tomar.
- rr. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, dentro o fuera de las instalaciones, y que atente contra el buen nombre o la moralidad de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**
- ss. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías o préstamos para vivienda, promesa de compra-venta u otros documentos necesarios que le exija el empleador, documentación ficticia, falsa o dolosa
- tt. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor.
- uu. Incitar, fomentar, organizar o participar en manifestaciones o mítines de cualquier clase dentro de las instalaciones o áreas de la Empresa.
- vv. Hacer propaganda política en los sitios de trabajo, por cualquier medio verbal o escrito.
- ww. Adulterar documentos de la Empresa o que estén destinados a ella.
- xx. Todo lo demás que resulte de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las leyes o de los reglamentos generales de **SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"**

CAPÍTULO XIX - DE LA ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA SU IMPOSICIÓN.

ARTICULO 66. Las faltas o violaciones por el trabajador, por acción u omisión, negligencia o descuido que no constituyan motivo suficiente para dar por terminado el Contrato de Trabajo, serán consideradas faltas leves sancionables de acuerdo con las circunstancias, y la reincidencia del trabajador. De igual manera, las faltas graves, por acción o por omisión, negligencia o descuido que constituyan motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, se acometerán de acuerdo con el presente reglamento interno de trabajo.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
COLMDE00157-1-18



PARÁGRAFO ÚNICO: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido lo siguiente:

- 1. La Empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
- 2. La Empresa llevará un registro en el que consten las faltas que ha cometido el empleado y las sanciones en que incurrió por motivo de tales fallas, para efectos del récord de trabajo que se deba de tener en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 67. FALTAS Y SANCIONES. Sin perjuicio del artículo 70°, se establecen las siguientes faltas y sanciones disciplinarias:

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
1	Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo hasta quince (15) minutos, sin ninguna justificación en criterio del empleador	RECONVENCIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO y/o SUSPENSIÓN HASTA DE 3 DÍAS	FALTA GRAVE
2	Falta al trabajo de media jornada, sin ninguna justificación en criterio del empleador	SUSPENSIÓN HASTA DE 8 DÍAS	FALTA GRAVE	-----
3	Falta al trabajo de una jornada laboral completa, sin ninguna justificación en criterio del empleador.	SUSPENSIÓN HASTA DE 8 DÍAS	FALTA GRAVE	
4	Salir de las dependencias de la empresa durante horas de trabajo sin previa autorización.	RECONVENCIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO y/o SUSPENSIÓN HASTA DE 3 DÍAS	FALTA GRAVE
5	Retirarse del puesto de trabajo durante horas de trabajo sin previa autorización.	RECONVENCIÓN VERBAL	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO y/o SUSPENSIÓN HASTA DE 3 DÍAS	FALTA GRAVE



**SEGUROCOL**

SEGURIDAD PRIVADA

NIT. 890.911.972-2



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
6	Utilizar más del tiempo estrictamente necesario para las consultas a la E.P.S. o para atender a las causas de los permisos o licencias, sin una razón válida consignada en algún soporte que demuestre el motivo de su ausencia.	LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO	SUSPENSIÓN HASTA POR 3 DÍAS	FALTA GRAVE
6	Retirarse del puesto de trabajo sin realizar la entrega material del puesto y de los elementos de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
7	Retirarse del puesto de trabajo antes de terminar el turno asignado, sin reemplazo	FALTA GRAVE		
8	Retirarse del puesto de trabajo antes de terminar el turno asignado, con reemplazo y sin autorización del supervisor.	Suspensión hasta por 3 días	FALTA GRAVE	
9	No presentar dentro de los días (2) hábiles siguientes, las incapacidades para trabajar, así éstas sean de un solo (1) día.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
10	No presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del suceso que motivó la licencia por luto, el documento expedido por la autoridad competente que demuestre el hecho.	SUSPENSIÓN HASTA POR 8 DÍAS	FALTA GRAVE	
11	No seguir con la programación y orden estipulado, de los procesos por la empresa.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
12	Salir de las dependencias de la empresa, durante la jornada laboral, sin previa autorización.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
13	Ausentarse del lugar de la prestación de servicio asignado durante la jornada laboral, sin previa autorización.	Suspensión hasta por tres días	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
14	Permitir que el material suministrado por la empresa de vital comunicación entre secciones, se pierda o se dañe tales como facturas, manuales, recibos de servicios públicos y correspondencia recibida.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	



SEGURCOL
SEGURIDAD PRIVADA
NIT. 890.911.972-2

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
15	Permitir, alterar, tachar o borrar el material suministrado por la empresa de vital comunicación o no informar el mal estado de este.	Suspensión hasta por tres días	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
16	No atender oportuna, cortés y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
17	Recibir dinero de los clientes para el pago parcial o total de los servicios que presta la empresa, sin autorización de su superior.	Suspensión hasta por 15 días	FALTA GRAVE	
18	Ingresar armas (blancas o de fuego) a las instalaciones de la empresa.	FALTA GRAVE		
19	Incumplir sin justa causa, las órdenes de su superior, siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
20	Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, instalaciones de clientes, vehículos y otros lugares que tengan relación directa con la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.
21	Realizar trabajos distintos a las funciones contratadas sin la debida autorización.	Desde llamado de atención hasta 1 día de suspensión	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
22	Realizar ventas a título personal al interior de la empresa y/o venderles cualquier objeto a compañeros y/o clientes.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
23	Guardar los elementos o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto.	Desde llamado de atención hasta 1 día de suspensión.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
24	Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos, en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario, productos o valores de la empresa o del usuario.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
25	Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, asientos que se presenten o requieran los superiores.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
26	Usar o conservar herramientas, elementos o equipos que no le	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18





SEGURCOL
SEGURIDAD PRIVADA
NIT. 890.911.972-2



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
COLMDE00157-1-18



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	hayan sido asignadas para el desempeño de sus funciones.			
27	No ceñirse cabalmente a los procesos de seguridad y salud en el trabajo, a fin de evitar accidentes laborales.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
28	Rehusarse a utilizar el carnet otorgado por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
29	Faltar al protocolo, que debe primar con sus superiores, los clientes y los compañeros de trabajo, tratar de manera irrespetuosa o con exceso de confianza hacia compañeros o usuarios.	FALTA GRAVE		
30	No informar de manera oportuna, el deterioro de equipos de trabajo a su cargo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
31	No mantener el celular asignado por la compañía encendido y cargado. Su uso es únicamente laboral.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
32	No mantener el puesto de trabajo asignado en buen estado y en condiciones higiénicas.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
33	Prestar el servicio de vigilancia bajo el efecto de sustancias psicoactivas, alucinógenas o embriagantes	FALTA GRAVE		
34	Destruir, dañar o manipular incorrectamente los objetos, elementos o herramientas de la empresa o de sus compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
35	El uso inadecuado y/o desperdicio de los insumos de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
36	Trabajar sin la debida presentación personal, sin el uniforme completo, dada la actividad o funciones que le corresponde a desarrollar en la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.



SEGURCOL
SEGURIDAD PRIVADA
NIT. 890.911.972-2

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
37	Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
38	Reincidir de forma equivocada, en la elaboración de facturas, recibos o pagos, remisiones etc, causando perjuicio económico a la empresa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
39	Generar afirmaciones equívocas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
40	Realizar cualquier clase de reuniones en las instalaciones de la empresa, así sea en horas de descanso sin la debida autorización de las directivas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
41	Entrar a sitios o lugares prohibidos por la empresa sin autorización de su superior.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
42	No ejecutar los procesos para dar respuesta en la fecha estipulada en los reportes, informes o requerimientos de cualquier índole solicitados por un superior.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
43	Dejar equipos electrónicos encendidos al terminar la jornada laboral.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
44	Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por la empresa, o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por un superior en memorandos, circulares o medios análogos.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
45	Incurrir en errores debido a descuidos que ocasionen daños o afecten la seguridad material de los elementos y bienes de la empresa, que ocasionen perjuicio económico a la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
46	El uso indebido para beneficio propio de los elementos, herramientas y equipos, dentro y	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta	FALTA GRAVE



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01
COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



**SEGURCOL**

SEGURIDAD PRIVADA

NIT. 890.911.972-2



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	fuera de las instalaciones de la empresa o donde se estén realizando las actividades o prestando los servicios.		por dos (2) meses.	
47	Pronunciar expresiones deshonestas, amenazar o faltar al respeto a un superior o compañero de trabajo de forma física o verbal.	FALTA GRAVE		
48	Dormirse en horas laborales.	FALTA GRAVE		
49	Ocultar faltas cometidas por algún trabajador, en contra de la empresa o un superior.	FALTA GRAVE		
50	No informar de manera oportuna sobre errores en la liquidación de algún pago.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
51	Realizar descuentos especiales sobre los productos o servicios sin previa autorización de un superior o directamente de Gerencia.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
52	Solicitar bienes o servicios a un proveedor sin la previa autorización escrita de un superior o directamente de Gerencia.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
53	Entregar remisiones, facturas, bienes o servicios sin la previa autorización escrita de un superior o directamente de Gerencia.	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE	
54	Uso inadecuado y/o desperdicio de la papelería de la empresa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
55	No utilizar de forma indicada el uniforme entregado por la empresa.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
56	No utilizar el teléfono de acuerdo a las funciones contratadas.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
57	Recibir dinero de los clientes para el pago parcial o total de los servicios que presta la empresa, sin autorización de su superior.	Suspensión hasta por 15 días	FALTA GRAVE	
58	Permanecer en las instalaciones de la empresa después de haber terminado la jornada laboral, salvo	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	que un superior lo solicite de forma escrita.			
59	No presentar incapacidades para trabajar, así sea de un (1) día, a más tardar al día siguiente. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
60	Faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos ocupacionales programados por la empresa, o no someterse a los tratamientos y/ o exámenes prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
61	No reportar o reportar extemporáneamente los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
62	Utilizar la red de internet dispuesta, para el envío o recepción de mensajes con fines distintos a los propios de las funciones contratadas o darle cualquier uso inhumano.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
63	Incumplir las políticas de calidad y procedimientos del manual de convivencia y código de ética y conducta que fueron definidas por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
64	No asistir, o asistir con impuntualidad a reuniones, curso de capacitaciones, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado la empresa, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
65	Utilizar los recaudos de cartera para sufragar gastos personales.	Suspensión hasta por 8 días.	FALTA GRAVE	
66	Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios,	Suspensión hasta por 8 días.	FALTA GRAVE	



**SEGURCOL**

SEGURIDAD PRIVADA

NIT. 890.911.972-2



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.			
67	Suspender sus funciones, para conversar o debatir temas ajenos a las labores desempeñadas.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
68	Negarse a laborar en el turno que le asigne la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
69	El incumplimiento de los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
70	Ingresa catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales suspendiendo las funciones y actividades de las jornadas laborales.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
71	Incumplir con el perfil de cargos y funciones descritos por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
72	Tramitar documentos que presenten errores en facturación o que no se hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión hasta por 8 días.	FALTA GRAVE	
73	Presentar o proponer para las liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios o fraudulentos.	FALTA GRAVE		
74	Instalar software en los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización escrita de Gerencia.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por dos (2) meses.
75	Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus	FALTA GRAVE		

OFICINA PRINCIPAL: MEDELLÍN: Cra 80 No. 47 - 74 Tel:(604) 444 55 50 Apartado Aéreo 112**NUESTRAS SEDES:** CARTAGENA · BARRANQUILLA · SANTA MARTA · BUCARAMANGA · CALI-VALLE · BOGOTÁ · MANIZALESwww.segurcol.com

**SEGURCOL**

SEGURIDAD PRIVADA

NIT. 890.911.972-2



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/0100



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



Sello de Sostenibilidad

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
	superiores o la de terceras personas.			
76	Sustraer cualquier elemento de la empresa, de un cliente o de un compañero de trabajo.	FALTA GRAVE		
77	No llevar el record de las activaciones de alarmas de acuerdo con el procedimiento establecido	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
78	No atender el servicio de vigilancia y seguridad privada conforme al procedimiento establecido	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
79	No llevar el control del préstamo de las llaves de las puertas internas y externas de la empresa	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
80	Omitir cualquier procedimiento interno para favorecimiento propio o de un tercero.	FALTA GRAVE		
81	No actualizar permanentemente la información y novedades técnicas de los clientes en la base de datos de monitoreo.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
82	No Cumplir con el protocolo de atención a eventos e instrucciones de trabajo	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
83	No Mantener el carácter confidencial de la información sensible, se entiende por confidencialidad cualquier información que no se divulgue públicamente y que sea de interés exclusivo de la Organización, los usuarios y los empleados.	FALTA GRAVE		
84	No entregar oportuna y eficazmente los mantenimientos asignados.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
85	No utilizar el sistema Sinergy o cualquier otro asignado para iniciar, tramitar, concluir y revisar los mantenimientos.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
86	No atender los mantenimientos conforme al procedimiento establecido	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE

**SEGURCOL**

SEGURIDAD PRIVADA

NIT. 890.911.972-2



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
87	Negarse a prestar el servicio de disponibilidad técnica, sin justa causa, de acuerdo con el cronograma de programación.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
88	No atender los servicios técnicos conforme al procedimiento establecido para cada caso.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
89	No realizar las funciones propias asignadas al servicio de monitoreo de alarmas, de conformidad con el procedimiento establecido.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
90	Falta consecutiva injustificada al trabajo por (2) días o más	FALTA GRAVE		
91	Presentar a la empresa documentos adulterados o falsos	FALTA GRAVE		
92	Reiteración de (3) faltas disciplinarias o más al reglamento interno de trabajo, con sanción impuesta.	FALTA GRAVE		
93	No respetar el conducto regular al momento de manifestar inquietudes o inconformidades que tienen que ver con la prestación del servicio o con el empleador. Dirigirse directamente al usuario para interponer reclamos.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	FALTA GRAVE
94	Retirarse del puesto de trabajo sin realizar la entrega material del mismo y de los elementos al compañero, como se dispone en las consignas.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
95	Recibir dádivas o aceptar comisiones de terceros por el alquiler o venta de bienes muebles o inmuebles del usuario.	Suspensión hasta por 8 días.	FALTA GRAVE	
96	No cumplir con las revistas y con las marcaciones exigidas durante el turno de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses

**SEGURCOL**

SEGURIDAD PRIVADA

NIT. 890.911.972-2



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



Sello de Sostenibilidad

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
97	Extraviar el arma o la munición entregada como dotación para la prestación del servicio.	FALTA GRAVE		
98	Prestar el arma o la munición entregada como dotación para la prestación del servicio.	Suspensión hasta por 15 días.	FALTA GRAVE	
99	No ejercer el debido control de ingreso y egreso de personal a las instalaciones del puesto asignado.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
100	No diligenciar de manera completa los formularios que se requieren en cada puesto. Realizar tachones o enmendaduras a las planillas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
101	No presentarse al turno después de firmar un permiso como relevante.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
102	Trato irrespetuoso o exceso de confianza para con los usuarios.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
103	Consumir los datos del celular corporativo en asuntos de carácter personal.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
104	No cumplir con las revistas estipuladas a los puestos y usuarios de conformidad con las consignas establecidas.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
105	Solicitud de cambio del personal por inconformidad con la prestación del servicio.	FALTA GRAVE		
106	No ejercer el control de ingresos de personal o vehículos de acuerdo a la consigna del puesto	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
107	No diligenciar de manera completa los formularios del puesto de trabajo	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses



SEGURCOL
SEGURIDAD PRIVADA
NIT. 890.911.972-2



ISO 18788:2018



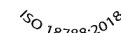
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
108	No diligenciar de manera completa los formularios del puesto de trabajo	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
109	Amenazar, golpear o tratar mal los canes asignados	Suspensión hasta por 15 días.	FALTA GRAVE	
110	No suministrar el alimento y el agua a los canes asignados en los horarios y cantidades estipuladas	Suspensión hasta por 15 días.	FALTA GRAVE	
111	No mantener el can de defensa controlada con bozal y collar de obediencia	FALTA GRAVE		
112	No cumplir con el procedimiento establecido para el manejo de los canes y la prestación de servicios.	Suspensión hasta por 15 días.	FALTA GRAVE	
113	No presentarse al turno, después de firmar un permiso como relevante.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses
114	Adquirir o comprar alimentos o cualquier otra clase de bienes en horario de la operación.	FALTA GRAVE		
115	Venta de pasajes por parte del personal de vigilancia.	FALTA GRAVE		
116	Ventas informales por parte del personal de vigilancia	FALTA GRAVE		
117	Permitir la ovación del pasaje de la ciudadanía	FALTA GRAVE		
118	Pretender ingresar al sistema sin pagar el pasaje o en su defecto evadir el pago de pasaje en cualquier tipo de circunstancia.	FALTA GRAVE		
119	Ser partícipe de riñas dentro o fuera del sistema, encontrándose uniformado; más aún en horario laboral	FALTA GRAVE		

#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
120	Recibir dádivas por parte de terceros con el fin de permitir el incumplimiento a las normas de seguridad y convivencia del Sistema, ingresos irregulares, evasión de pasaje, etc.	FALTA GRAVE		
121	Usar el celular personal en horario laboral (chatear – redes sociales – etc.)	FALTA GRAVE		
122	Uso indebido de las armas de fuego (disparos al aire, incumplimiento decálogo de seguridad armas de fuego, etc)	FALTA GRAVE		
123	Compra productos al interior del Sistema o guardar elementos de vendedores ambulantes o informales para su custodia, tales como sillas, maletas, estufas, chasas, canastos, etc	FALTA GRAVE		
124	Porte y uso de armas no autorizadas por la Entidad (armas no letales, armas de fogeo, armas traumáticas, armas blancas, armas contundentes, tambos, taser etc.).	FALTA GRAVE		
125	Realiza actos sexuales o inmorales dentro del puesto trabajo o en las instalaciones del cliente.	FALTA GRAVE		
126	Consumir alimentos dentro del Sistema en horario de operación (solo se pueden consumir alimentos en zonas de cafeterías o en la parte externa, debidamente relevado para retirarse de su puesto)	FALTA GRAVE		
127	Participar en actos ilícitos o vandálicos que puedan afectar la integridad física de los usuarios o la infraestructura del Sistema.	FALTA GRAVE		



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



#	FALTAS	1ra VEZ	2da VEZ	3ra VEZ
128	Recibir dádivas por parte de terceros con el fin de permitir el incumplimiento a las normas de seguridad	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 15 días	FALTA GRAVE

PARÁGRAFO ÚNICO: El régimen disciplinario, en ningún caso limita la facultad que tiene la Empresa para dar terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente. Ningún empleado podrá solicitar que, a cambio del despido, se le aplique la sanción que el considere que se ajusta para un evento específico, toda vez que la ley laboral tiene parámetros y causales taxativas para terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 68.: El trabajador sancionado perderá el salario correspondiente a los días suspendidos, sin que se afecte el pago del día dominical.

CAPÍTULO XX
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 69°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el presente reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo como FALTA GRAVE, así como las dispuestas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, a saber:

1. POR PARTE DE LA EMPRESA

- a. El haber sufrido engaño alguno por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, contra los miembros de su familia, el personal directivo o contra los compañeros de trabajo.
- c. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador por primera vez, fuera del servicio, contra el empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, vigilantes o colaboradores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones de la empresa, 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.
- e. Todo acto sexual, inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
 - f. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 <del Código Sustantivo de Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
 - g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
 - h. El trabajador que revele los secretos técnicos, o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la empresa.
 - i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador, y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el artículo 2o. del decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador, dos veces cuando menos y por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho días. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
 - j. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
 - k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 - l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar las enfermedades o accidentes.
 - m. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
 - n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la empresa. Esta causa sólo procede cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.
 - o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso



y no exime al empleador de las prestaciones o indemnizaciones legales convencionales derivadas de la enfermedad.

En caso de los literales (i) a (o) de este artículo para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

- p. De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.4) Por reconocimiento a la pensión de jubilación
- q. De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.5) Por incapacidad de enfermedad de origen común superior a 180 días continuos.
- r. De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.6) Por cierre de la empresa, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
- s. De acuerdo al Decreto 1072 de 2015 (2.2.1.1.7) Por sanción disciplinaria del trabajador en la reincidencia del mismo.

2. POR PARTE DEL TRABAJADOR

- a. El haber sufrido el engaño por parte del empleador respecto a las condiciones de trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidos por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio; o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad y su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- e. El perjuicio causado con malicia por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, o convenciones colectivas,



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CHAIN

COLMDE00157-1-18



fallos arbitrales, contratos o en el presente reglamento.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente con el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causa o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 70°. Previamente antes de proceder a dar aplicación a las causales consideradas como justas por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, se le notificará en forma personal y por escrito al inculpado, dentro de las 62 horas siguientes a su expedición.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 71°. Para la imposición de sanciones contempladas en el presente artículo o por la violación a los deberes o prohibiciones reguladas en el presente reglamento o en la legislación laboral vigente, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Informe de violación al contrato o reglamento interno de trabajo.

El Jefe Inmediato del trabajador pondrá en conocimiento del Comité de disciplina un informe detallado de la presunta falta cometida por el trabajador, para que se active el correspondiente procedimiento investigativo con las garantías propias del debido proceso.

2. Citación a descargos.

El delegado del Comité Disciplinario notificará personalmente al trabajador a la dirección informada por este a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” en su proceso de vinculación en la hoja de vida o en las variaciones reportadas con posterioridad, respecto de la presunta falta objeto de investigación, su adecuación típica y la sanción asociada de hallarse responsable de la falta.

En el evento en que no se logre la notificación por este medio, se surtirá la misma mediante envío de mensaje de datos certificado a la dirección de correo electrónico



informada por el trabajador en su proceso de vinculación o en las variaciones posteriores informadas.

3. Diligencia de Descargos.

En la diligencia se escuchará al trabajador y a dos (2) representantes del sindicato al que este pertenezca directamente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite. (Art 115 del CST) y (Artículo 2.2.1.1.7 y Artículo 2.2.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015), se incluirán las pruebas aportadas por este a la investigación, y se garantizará en todo momento el respeto y la dignidad del trabajador, con la práctica de preguntas pertinentes y relacionadas con el objeto de investigación en búsqueda de la verdad material.

De la diligencia se dejará constancia en un acta que deberá ser firmada por el delegado del Comité que adelante la diligencia y por parte del trabajador.

En el evento en que el investigado se niegue a la firma del acta de descargos, será firmada por dos (2) compañeros de trabajo como testigos de la celebración de la misma y será notificada por correo certificado a la dirección informada por el trabajador en su proceso de vinculación en la hoja de vida o en las variaciones reportadas con posterioridad.

En el evento en que no se logre la notificación por este medio, se surtirá la misma mediante envío de mensaje de datos certificado a la dirección de correo electrónico informada por el trabajador en su proceso de vinculación o en las variaciones posteriores informadas.

4. Notificación de la Decisión.

El delegado del Comité Disciplinario notificará al trabajador la decisión adoptada por este ente respecto de la investigación adelantada, la cual se basará íntegramente en el material aportado al procedimiento.

En la notificación se le informará al trabajador frente a las sanciones que no impliquen la terminación del contrato de trabajo con justa causa, del derecho que le asiste de interponer el recurso de reposición frente a la decisión adoptada por el Comité Disciplinario, dentro de los (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.



ARTÍCULO 72º. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Comité Disciplinario está conformado por:

Gerente de operaciones
Director de Talento Humano
Jefe de personal
Director Jurídico
O Sus suplentes en el caso de ausencia de alguno de ellos.

CAPÍTULO XXII CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 73. CARACTERÍSTICAS. Su naturaleza es de contrato laboral especial a término fijo de máximo tres (3) años. Se rige por el C.S.T. Tiene dos modalidades de formación: (i) Tradicional: FASE LECTIVA (aprendizaje) y FASE PRÁCTICA (ii) DUAL: Alternancia entre los dos espacios. La subordinación, se refiere solo a las actividades de aprendizaje.

ARTÍCULO 74. REMUNERACIÓN. Para el apoyo de sostenimiento (salario), en la formación tradicional: LECTIVA: 75 % de 1 S.M.L.M.V.; PRÁCTICA: 100 % de 1 S.M.L.M.V. y DUAL: Primer año, 75 % y Segundo año, 100 %.

ARTÍCULO 75. APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL. En la fase lectiva: aportes Salud y ARL; en las fases dual y práctica: Aportes a Salud, Pensión y ARL.

ARTÍCULO 76. PRESTACIONES SOCIALES. En la fase lectiva, sin prestaciones; en las fases dual y práctica: todas las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos laborales.

ARTÍCULO 77. VIGENCIA AL ENTRAR EN VIGOR LA LEY 2246 DE 2025. Opera la retrospectividad, en el sentido de que: a) Los contratos de aprendizaje que estaban vigentes el 25 de junio de 2025, en adelante comienzan a regirse por la nueva Ley 2466 de 2025, pero solo en lo que suceda a partir de esa fecha y b) Los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante, se rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



ARTÍCULO 78. MONETIZACIÓN. Con todo, la empresa podrá optar por la monetización y no enganchar aprendices, para lo cual asumirá el pago de 1.5 S.M.L.M.V. por cada aprendiz a la que estaría obligada.

CAPÍTULO XXIII

NUEVO RÉGIMEN SIMPLE LABORAL Y PAGO DIRECTO DE CESANTÍA

ARTÍCULO 78. NORMATIVA. De acuerdo con las voces de la Ley 2466 de 2025, tendrá carácter facultativo para SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", aportar mensualmente con destino al fondo de cesantía y a título de consignación anticipada de cesantía, el 8.33 % del salario base de liquidación más auxilio de transporte.

De igual forma, podrán acordar por escrito SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" y los trabajadores, la mensualización de los intereses sobre la cesantía, pagando a éstos últimos el 1 % del salario base de liquidación (salario + auxilio de transporte).

ARTÍCULO 80. PAGO DIRECTO DEL VALOR DE LA CESANTÍA. El pago directo del valor del auxilio de cesantía, si lo aceptare SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", será liberatorio de la obligación de ley y no procederá sanción por la no consignación al Fondo de cesantía. Esto excepciona la Ley 1429 de 2010. Para ello, el trabajador hará la solicitud con los soportes debidos para los fines autorizados por la ley, pero quedará ello a expensas de que el empleador lo autorice por su flujo de caja.

De todas maneras, la afiliación al fondo de cesantía, sigue siendo perentoria y, permanece con ello, la obligación de consignar la cesantía a más tardar el día 14 de febrero de cada anualidad.

CAPÍTULO XXIV

CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 81. ENGANCHE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. En empresas con más de 500 trabajadores, se deberá contratar a dos (2) personas con discapacidad por cada cien (100) trabajadores directos. Y a partir de 501 trabajadores, uno (1) por



cada cien (100) trabajadores.

ARTÍCULO 82. NORMATIVA SOBRE ESTA MATERIA. Las personas con discapacidad, deben contar con certificación expedida por el Ministerio de Salud. Aplica sobre el total de los trabajadores de carácter permanente.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico del ministerio del trabajo.

Se extiende el concepto de discapacidad a los pensionados por invalidez.

ARTÍCULO 83. VIGENCIA. Entre las fechas del 25 de junio de 2025 y el 24 de junio de 2026, será optativo para el empleador y a partir del 25 de junio de 2026, será obligatoria su exigencia.

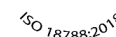
CAPÍTULO XXV DEL ACOSO LABORAL

ACOSO LABORAL. MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO.

ARTICULO 84. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006 y de la Ley 2466 de 2025, se entenderá por acoso laboral toda conducta demostrable, aun por única vez, ejercida por un jefe, un compañero de trabajo, un subalterno o un tercero, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

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

MALTRATO LABORAL. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.



PERSECUCIÓN LABORAL. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

DISCRIMINACIÓN LABORAL. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

ENTORPECIMIENTO LABORAL. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

INEQUIDAD LABORAL. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

DESPROTECCIÓN LABORAL. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

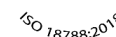
PARÁGRAFO ÚNICO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTICULO 85. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS o cualquier otra posición de dirección y mando.

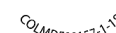
La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTICULO 86. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL. Los trabajadores. Los Directivos inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTICULO 87. SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL. La persona natural que se desempeñe como GERENTE, DIRECTIVOS o cualquier otra posición de dirección y mando que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral. La persona natural que se desempeñe como trabajador.



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVIENCE



ARTICULO 88. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL".
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar elementos e información absolutamente



indispensables para el cumplimiento de la labor.

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTICULO 89. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus trabajadores.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de esta.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- PARÁGRAFO ÚNICO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTICULO 90. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, 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, el buen ambiente en misma y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 91. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, ha previsto a través de la Gerencia, se hagan efectivos los siguientes mecanismos:

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 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.

Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.

Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.



Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.

Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”. y respaldar la dignidad e integridad de estos.

Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”. para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 92. ACOSO LABORAL SEXUAL. Se define como acoso laboral sexual, todo aquel acto que tenga como finalidad perseguir, hostigar y/o que tenga una connotación libidinosa y que se exprese en las relaciones de poder, sin importar si son verticales u horizontales, ya sean en razón de la edad, género, orientación sexual, posición económica, social o laboral, que se de una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Esta materia, se gobierna por la Ley 2365 de 2024

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

En el lugar de trabajo o donde se lleve a cabo la relación laboral, independiente de la modalidad: teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, espacios públicos o privados.

Durante desplazamientos, viajes, actividades, eventos empresariales y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

A través de canales de comunicación, ya sean digitales o de otra modalidad tecnológica.

En el hospedaje proporcionado por el empleador, siempre que el acoso sexual tenga relación con un entorno laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. – El empleador, debe garantizar los derechos de aquellas



víctimas de acoso laboral sexual, por medio de estrategias de prevención y atención. Además, debe informarle a la víctima de sus derechos y de la facultad de activar el “código fucsia” y de acudir ante las URI y la fiscalía general de la Nación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. – Además de que el comité de convivencia asume el conocimiento del tema, si la víctima lo autoriza, remitir queja y/o denuncia ante la autoridad competente.

PARÁGRAFO TERCERO. – En los eventos en que el presunto acosador sea el superior jerárquico, la queja deberá presentarse ante la Inspección del Trabajo y, de encontrar mérito, compulsar copias a la fiscalía general de la nación.

PARÁGRAFO CUARTO. – Quien sea víctima de este acoso laboral sexual, queda protegida por fuero de estabilidad laboral por espacio de seis (6) meses, por lo que cualquier terminación del contrato de trabajo de manera unilateral, será ineficaz. Todo lo anterior, salvo que la queja sea temeraria. La transgresión de esta ley (retaliación o despido injustificado a quien instaure la queja ante el comité de convivencia), estará sujeto a sanciones entre 1.000 y 5.000 S.M.L.M.V.

ARTÍCULO 93. - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El período de los



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018

ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COVERAGE

COLMDE00157-1-18



miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTICULO 94. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

- Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 652 del 30 de abril de 2012 del Ministerio del Trabajo.
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL".
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- Presentar a las directivas de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Realizar un seguimiento preventivo al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a los Directivos encargados.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL".



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVIENCE
COLMDE00157-1-18



- Reunirse ordinariamente cada mes, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención. Resolución 3461 de 2025.

ARTICULO 95. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL: 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 busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para el mismo, así: El Comité de Convivencia Laboral, recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTICULO 96. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO: Se realiza al interior de las instalaciones de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL", para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.

CONFIDENCIAL: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.

DEBIDO PROCESO: Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.

CONCILIATORIO: Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad, para lograr un acuerdo directo.

EFFECTIVO: Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

COMPETENCIA: El Comité de Convivencia Laboral, en la sede principal de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL". y en cualquiera de las sucursales o agencias, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/0100



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVIENCE

COLMDE00157-1-18



ARTICULO 97. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: El Comité de Convivencia Laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

ARTICULO 98. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO: En audiencia previamente señalada, el presidente del Comité de Convivencia Laboral dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el Comité de Convivencia Laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la audiencia, con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El Comité de Convivencia Laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella. A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.



DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO: Una vez escuchadas las partes, el Comité de Convivencia Laboral, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

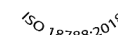
OBTENCIÓN DEL ACUERDO: El Comité de Convivencia Laboral, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un Acuerdo de Convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del Comité de Convivencia Laboral, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

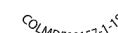
PARÁGRAFO PRIMERO. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el Acuerdo de Convivencia o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a las directivas de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL". el caso, y el trabajador, puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. Igualmente, si el Comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia, para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando cualquiera de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTICULO 99. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVIENCE



- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud (EPS) y las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

PARÁGRAFO ÚNICO. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores particulares.

ARTICULO 100. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

A terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTICULO 101. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



medio y tres salarios mínimos legales mensuales, (los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición). (El texto señalado entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, Sentencia C- 738 de 2006).

CAPITULO XXVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES

ARTÍCULO 102. PROHIBICIONES queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

DEL MENOR TRABAJADOR

La Empresa se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen:

ARTÍCULO 103. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren de la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local.

PARÁGRAFO. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 104. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores de quince y menores de diecisiete años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la



semana y hasta las seis de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete años, sólo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho de la noche.

ARTÍCULO 105. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 106. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 107. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho años y mayores de quince 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 obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, puedan 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.



ARTÍCULO 108. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 109. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a la respectiva Empresa de seguridad social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad laboral, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el Empleador a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficios y de los derecho-habientes.

ARTÍCULO 110. En los lugares del territorio nacional donde las Empresas de la seguridad social no hayan extendido sus servicios, los empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del Empleador cuando las contingencias sean asumidas por las respectivas E.P.S., A.R.L y A.F.P.

ARTÍCULO 111. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente reglamento no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 112. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código



de la infancia y la adolescencia).

La Empresa se somete a lo estipulado por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y todas las demás normas que lo modifiquen, reformen o adicionen.

CAPÍTULO XXVII REGULACIÓN INTERNA DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 113. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre la empresa SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, y los TELETRABAJADORES.

ARTÍCULO 114. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento interno de trabajo, el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El TELETRABAJADOR es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de la empresa, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 115. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

24. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y de espacio.



25. Los días y los horarios en que el TELETRABAJADOR realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

26. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del TELETRABAJADOR al momento de finalizar la modalidad de TELETRABAJO.

27. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el TELETRABAJADOR.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 116. IGUALDAD DE TRATO. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 117. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con

el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- En los computadores asignados por SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, sólo se podrán utilizar programas o software que hayan sido adquiridos o desarrollados legalmente por la empresa.



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01
COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE

COLMDE00157-1-18



- b. Los computadores asignados por SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y para las labores asignadas.
- c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de la empresa o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de la empresa.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información.
- f. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la empresa para asuntos relacionados con la labor asignada.
- g. El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- h. De igual forma el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la empresa que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.
- i. El TELETRABAJADOR deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos y equipos informáticos que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.



- j. El TELETRABAJADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 118. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

ARTÍCULO 119. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de la empresa al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 120. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones de la empresa y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la empresa deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en la empresa.

ARTÍCULO 121. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al programa de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO.

ARTÍCULO 122. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de la empresa en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.



CO20/962369.01



CO20/962368.01



CO20/962371.01



CO20/962370.01



CO20/962533.01

COLNORSOK20/01/00



ISO 18788:2018



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE

COLMDE00157-1-18



ARTÍCULO 123. La empresa deberá allegar copia del contrato a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 124. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición del empleador prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la sociedad SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”

ARTÍCULO 125. De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en la empresa.

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:
 - a. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
 - b. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no del tiempo presencial en el lugar de trabajo.
 - c. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la empresa y las labores desempeñadas.
 - d. Mejorar los procesos laborales en la empresa.
 - e. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:



- a. Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
- b. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 126. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del Reglamento Interno de Trabajo de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXVIII REGULACIÓN INTERNA DEL TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 127. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en el artículo 117 numeral 1 del presente Reglamento, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

PARÁGRAFO 1: La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo se evaluará:

1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.



2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;
3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

ARTÍCULO 128. Para la habilitación del trabajo en casa se debe observar el siguiente procedimiento:

1. A solicitud del Trabajador:

- a. Solicitud presentada por el trabajador en forma física o por correo electrónico institucional adjuntando la prueba que acredite dicha solicitud. Para tal efecto, el trabajador deberá informar su dirección actual de residencia. Si durante la vigencia del trabajo en casa requiere cambiar de dirección de residencia así lo deberá informar en formato físico o a través del correo institucional, con (5) días hábiles de antelación, so pena de constituirse en una FALTA GRAVE al contrato y al presente reglamento.
- b. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” analizada la solicitud, procederá a notificar en formato físico o por correo electrónico institucional, la decisión de fondo, dentro de los (5) días hábiles siguientes a la solicitud.

2. Por decisión unilateral de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”

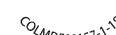
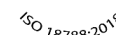
- a. Comunicación enviada al trabajador de manera física o por correo electrónico institucional, de la cual se conservará prueba del envío en la hoja de vida del empleado.
- b. El día hábil anterior a la fecha de vencimiento de la habilitación del trabajo en casa, se le informará al trabajador de manera física o por correo electrónico institucional la fecha y hora en la que debe retornar a las instalaciones de la empresa. El comunicado deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.1.6.7.6 del decreto 649 de 2022, o las normas que lo sustituyan, modifiquen, aclaren o complementen.



ARTÍCULO 129°. Son obligaciones de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” en relación con el trabajo en casa habilitado:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” establecerá el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.
3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 130. El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:



1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 (o las normas que lo sustituyan, modifiquen, adicionen o complementen) y atender las recomendaciones de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" y la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"
7. Suministrar a SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

PARÁGRAFO. La violación de estos deberes es considerada aun por primera vez, como FALTA GRAVE al presente Reglamento con las consecuencias jurídicas establecidas en el artículo 76 del mismo.

ARTÍCULO 131. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de



la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

CAPÍTULO XXIX REGULACIÓN INTERNA DEL TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 132. El trabajo remoto es una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, por medio de la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 133. El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 16



de la Ley 2121 de 2021 o la norma que la sustituya, modifique, aclare o complemente. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.

PARÁGRAFO. Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador.

ARTÍCULO 134. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto:

3. Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador.
5. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
7. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

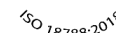


8. Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
9. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.
10. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
11. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
12. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
13. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de los establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.

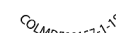
PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 135. Adicional a las obligaciones establecidas en la legislación laboral, el trabajador remoto tiene las siguientes obligaciones:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE



General de Riesgos Profesionales.

2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
3. Utilizar los elementos de protección personal.
4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, e incapacidades.
6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" y la Administradora de Riesgos Laborales.
7. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"
8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
9. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

PARÁGRAFO. La violación de estos deberes es considerada aun por primera vez, como FALTA GRAVE al presente Reglamento con las consecuencias jurídicas establecidas en el artículo 76 del mismo.

ARTÍCULO 136. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" y el trabajador remoto, de mutuo acuerdo, podrán acordar horarios compatibles en los eventos en que el trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto, bajo las siguientes



condiciones:

1. Que SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL" sea notificado previamente de la situación particular por parte del trabajador.
2. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA "SEGURCOL"
3. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.

PARÁGRAFO. El establecimiento de horarios compatibles para cuidador único no configurará derecho a estabilidad laboral reforzada.

CAPÍTULO XXX DESCONEXIÓN LABORAL (LEY 2191 DE 2022)

ARTÍCULO 137. DEFINICIÓN DE DESCONEXIÓN LABORAL: "Derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o máxima legal, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El empleador, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador, por fuera de la jornada laboral".

ARTÍCULO 138. GARANTÍA DEL DERECHO: El derecho a la desconexión laboral se inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio, responderá a la naturaleza del cargo. El empleador, garantizará que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente el tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, y de su vida personal y familiar.

INEFICACIA: Será ineficaz, cualquier cláusula o acuerdo que contraríe o desmejore estas garantías.

INOBSERVANCIA: Podrá constituir una conducta de acoso laboral, desde luego cuando sea persistente y demostrable.

ARTÍCULO 139. - POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL: (I) Lineamientos, incluyendo actuaciones frente al uso de las TIC, (II) Procedimiento, para presentar quejas frente a la vulneración del derecho (propio o anónimo), (III) Procedimiento interno para quejas, que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto, verificación del cumplimiento de acuerdos y cesación de la



BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE CONVERGENCE
COLMDE00157-1-18



conducta.

ARTÍCULO 140. - EXCEPCIONES. No estarán sujetos a la ley: A. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; B. Los cargos de disponibilidad permanente y C. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requieran deberes de colaboración con la empresa, continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de alternativas.

PARÁGRAFO ÚNICO. - INSPECCIÓN Y VIGILANCIA. Vulnerado el derecho, conoce el Inspector del Trabajo de la localidad. Se detallarán los hechos y se anexará prueba siquiera sumaria.

CAPÍTULO XXXI USO DE CÁMARAS DE SEGURIDAD Y GRABACIONES DE LLAMADAS

ARTÍCULO 141. MONITOREO DE LLAMADAS. Como medida de control y seguridad, y de conformidad con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”. podrá grabar o monitorear llamadas de entrada y salida, que lleve a cabo el empleado, tanto durante los horarios de trabajo como en las extensiones de tiempo que ocurran por mayor estancia del empleado en su sitio laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las grabaciones de llamadas servirán como prueba válida en los procesos disciplinarios adelantado en contra del trabajador.

ARTÍCULO 142. CÁMARAS DE SEGURIDAD. Como medida de control y seguridad, y de conformidad con el concepto 257031 del 20 de agosto de 2009 del Ministerio de Protección Social, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”. podrá instalar cámaras de video en sitios de trabajo y de tránsito laboral.

ARTÍCULO 143. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”. planificará, dispondrá y podrá instalar cámaras de video en los sitios laborales y de tránsito de los empleados, para complementar las medidas de control (principio de necesidad), sin que se viole con ello la privacidad y la intimidad del empleado (principio de no intrusión indebida), SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”. se compromete a no instalar cámaras de video en lugares que por su naturaleza son privados, como: baños y vestidores.



PARÁGRAFO ÚNICO. Las imágenes de video y llamadas grabadas servirán como prueba válida en los procesos disciplinarios adelantado en contra del trabajador.

CAPÍTULO XXXII CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 144. Por información confidencial se entenderá aquella que es propiedad exclusiva de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL”, relacionada con el desarrollo de sus actividades, que no es pública, y que es conocida por los trabajadores con base en su cargo o funciones desempeñadas.

ARTÍCULO 145. Los trabajadores de SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” tendrán prohibido divulgar información confidencial a terceros, incluyendo familiares y amigos. Cualquier incumplimiento a esta disposición será justa causal de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 146. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional. Así mismo podrán de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 147. SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

CAPÍTULO XXXIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 148. PUBLICACIÓN: (LEY 2466 DE 2025) SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA “SEGURCOL” una vez actualizado y socializado el presente



reglamento de trabajo, debe publicarlo físicamente e igualmente hacerlo de manera virtual por la página de la empresa, el portal o el correo corporativo dirigido a todos los trabajadores.

CAPÍTULO XXXIV VIGENCIA

ARTÍCULO 149. El presente reglamento entrará a regir a partir del 15 de Julio de 2026, cumplidos los trámites descritos en el artículo anterior.

CAPÍTULO XXXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 150. Quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

Dado en Medellín a los quince días del mes de Julio de 2026

CAPÍTULO XXXVII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 151. No producen 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.

DATOS DE LA EMPRESA

PRINCIPAL: Carrera 80 47 74

Teléfono: 4445550

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@segurcol.com



ADALUZ BONILLA LÓPERA

Representante Legal

SEGURIDAD RECORD DE COLOMBIA LTDA

