

CAPITULO I

ARTÍCULO 1: El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la Empresa **SEGURIDAD DE OCCIDENTE LTDA** Nit. 891.303.786-4, domiciliada en la calle 34 Norte No. 2 Bis-86, de la ciudad de Cali, departamento de Valle del Cauca, aplicable a todas sus dependencias a nivel nacional, sucursales o agencias y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Exámenes de laboratorio y medico ocupacional, de acuerdo con los requerimientos de La Empresa, los cuales serán sufragados por la Empresa de conformidad con la resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. Los exámenes anteriores no incluirán pruebas serológicas para determinar infección por VIH según lo previsto por el artículo 22 del Decreto 5859 de 1991. Tampoco se practicará la prueba de gravidez según lo establece el artículo 43 de la Constitución Política, ni la radiografía pulmonar por expresa prohibición de la resolución 13284."

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las

mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3: La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 4: El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 5: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

PARÁGRAFO: Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 6: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

PARÁGRAFO: Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.). Conforme SENTENCIA T 978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8: Los trabajadores de la Empresa laborarán la jornada máxima legal vigente, para ello, deberán cumplir con los horarios de trabajo, que a continuación se detalla:

Jornada No. 1.

Días laborables: Lunes a Viernes : 6:00 A.M. a 2:00 P.M

Sábado 6:00 A.M. a 10:00 A.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales: 44

El tiempo de alimentación veinte (20) minutos.

Y teniendo en cuenta lo dispuesto en La Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de Julio de 2026, se reduce la jornada del día Sábado

Sábado 6:00 A.M. a 8:00 A.M.

Quedando finalmente en 42 horas ordinarias laboradas semanales

Jornada No. 2

Días laborables: Lunes a Viernes de 2:00 P.M. a 10:00 P.M.

Sábado de 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales: 44

El tiempo de alimentación veinte (20) Minutos.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO0058

Teniendo en cuenta lo dispuesto en La Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de Julio de 2026, se reduce la jornada del día Sábado

Sábado 2:00 P.M. a 4:00 P.M.

Quedando finalmente en 42 horas ordinarias laboradas semanales

Jornada No. 3

Días laborables: Lunes a Viernes de 10:00 P.M. a 6:00 A.M.

Sábado de 10:00 P.M. a 2:00 A.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales: 44

El tiempo de alimentación veinte (20) Minutos.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en La Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de Julio de 2026, se reduce la jornada del día Sábado

Sábado de 10:00 P.M. a 12:00 A.M.

Quedando finalmente en 42 horas ordinarias laboradas semanales

Jornada No. 4 Jornadas Flexibles Art. 51 Ley 789 de 2002

Días laborables: Cuatro (4) días de la semana

Hora de entrada: 8:00 A.M.

Hora de Salida: 5:00 P.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales: 36

Tiempo de Alimentación Treinta (30) Minutos

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICINAS:

Grupo No. 1

Días laborables: de lunes a viernes

Lunes a Jueves:

Hora de entrada: 7:00 A.M.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

Hora de salida: 5.00 P.M.

Viernes:

Hora de entrada: 7:00 A.M.

Hora de salida: 4:00 P.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales:44

Teniendo en cuenta lo dispuesto en La Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de Julio de 2026, se reduce la jornada del día viernes.

Viernes 7:00 A.M. a 2:00 P.M.

Quedando finalmente en 42 horas ordinarias laboradas semanales

Grupo No. 2

Días laborables: de lunes a viernes

Lunes a Jueves:

Hora de entrada: 7:30 A.M.

Hora de salida: 5.30 P.M.

Viernes:

Hora de entrada: 7:30 A.M.

Hora de salida: 4:30 P.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales:44

Teniendo en cuenta lo dispuesto en La Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de Julio de 2026, se reduce la jornada del día viernes.

Viernes 7:30 A.M. a 2:30 P.M.

Quedando finalmente en 42 horas ordinarias laboradas semanales

Grupo No. 3.

Días laborables: de lunes a viernes

Lunes a Jueves:

Hora de entrada: 8:00 A.M.

Hora de salida: 6.00 P.M.

Viernes:

Hora de entrada: 8:00 A.M.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

Hora de salida: 5:00 P.M.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en La Ley 2101 de 2021, a partir del 16 de Julio de 2026, se reduce la jornada del día viernes.

Viernes 8:00 A.M. a 3:00 P.M.

Quedando finalmente en 42 horas ordinarias laboradas semanales

Para los tres grupos el tiempo de alimentación es de una (1) hora de 12:00 M a 1:00 P.M.

Nota: El tiempo de alimentación se descuenta de la jornada laboral diaria, no hace parte de la jornada máxima semanal.

El horario de trabajo podrá ser modificado por el Empleador, atendiendo las necesidades del servicio y/o requerimientos operativos.

NOTA: La jornada máxima legal vigente (atendiendo la disminución de jornada, de que trata la ley 2101 de 2021) se reparten de lunes a viernes o a sábado, dependiendo la necesidad del servicio prestado por el trabajador.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal vigente a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2: Deben cumplir los horarios establecidos en cada uno de los Centros de trabajo donde laboren.

PARÁGRAFO 3: PARA LOS EMPLEADOS QUE LABORAN EL DIA DOMINGO O EL DIA DE DESCANSO OBLIGATORIO (EN CASO DE QUE SE HAYA PACTADO UN DÍA DE DESCANSO DISTINTO AL DOMINGO). Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en el parágrafo transitorio del artículo 14 de la ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del C.S.T.

PARÁGRAFO 4: La Empresa podrá emplear las siguientes jornadas laborales, así:

JORNADA ESPECIAL.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o
- b) secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

JORNADA FLEXIBLE:

- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal máxima, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. (A la fecha no se ha implementado la disminución de la jornada máxima legal, por ello, deberá entenderse como jornada ordinaria máxima, la que se encuentre vigente)

PARÁGRAFO 1: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no puede desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna. De este horario quedan exceptuados los trabajadores menores de diez y seis (16) años, cuya jornada en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias y de treinta y seis (36) horas semanales.

PARÁGRAFO 2: No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementado ni implique sobre remuneración alguna.

AMPLIACIÓN JORNADA PARA DESCANSO EN DIA SÁBADO.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

c) Pueden repartirse la jornada máxima legal vigente de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 9. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

a.- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

b.- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

c.- A partir del 15 de Julio de 2025, se reducirán dos (2) horas, quedando en cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

d.- A partir del 15 de Julio de 2026, se reducirán dos (2) horas, quedando en cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1: A partir del mes de Julio del año 2023, la jornada máxima legal se disminuirá, de conformidad con lo señalado en el presente artículo, hasta llegar a las 42 horas semanales. Es importante señalar, que la reducción de la jornada laboral no implica una disminución en el salario de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2: La jornada ordinaria y su reducción gradual no es aplicable a aquellos trabajadores que desempeñan labores de vigilancia, por cuanto, el artículo 7 de la ley 1920 de 2018 autoriza que dichos trabajadores laboren hasta doce (12) horas diarias.

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10: Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1.- Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 am) y las veintiún horas (9:00 pm).

2.- Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún horas (9:00 pm) y las seis horas (6:00 am)



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

PARÁGRAFO TRANSITORIO: A partir del día 25 de Diciembre de 2025, esto es, seis meses desde la entrada en vigor de la ley 2466 de 2025, en su artículo 10 que modificó el artículo 160 del C.S.T., el trabajo ordinario y nocturno, quedará así:

- 1.- Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 am) y las diecinueve horas (7:00 pm)
- 2.- Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 pm) y las seis horas (6:00 am)

ARTICULO 11: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria vigente y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 del C.S.T.).

ARTICULO 12: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y no podrá exceder de las doce (12) horas semanales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO: Se exceptúa de la presente regulación, los trabajadores que desempeñan labores de vigilancia, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 13 de la ley 2466 de 2025, por cuanto, el sector de vigilancia puede extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.

ARTICULO 13: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

PARÁGRAFO 1: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 14: La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

PARÁGRAFO 2: Pago de trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso se cancelará junto con el salario ordinario a más tardar junto con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 15: Serán de descanso obligatorio remunerado, el que se haya pactado en el contrato de trabajo y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del día descanso obligatorio, que podrá coincidir o no con el día domingo, en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 16: TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. El día de descanso obligatorio se reconocerá con los porcentajes establecidos en el parágrafo transitorio del artículo 14 de la ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del C.S.T., atendiendo el incremento gradual, así:

• A partir del día 01 de Julio de 2025, se reconocerá el recargo por laboral el día de descanso obligatorio en un 80%.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

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

PARÁGRAFO 1: Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el numeral anterior, atendiendo el incremento gradual.

PARÁGRAFO 2: Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 4: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical o del día que se haya pactado como descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

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

ARTICULO 17: El descanso obligatorio y los demás expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

PARÁGRAFO: La Empresa no está obligada a pagar suma alguna 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.).



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 19: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 20: La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

PARÁGRAFO 1: El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PARAGRAFO 2: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se determine el otorgamiento de vacaciones individuales (causadas o anticipadas) y/o colectivas, el Empleador quedará exento del término antes referido para dar a conocer al trabajador de la concesión de las vacaciones."

ARTICULO 21: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 22: La empresa y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

PARÁGRAFO: Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 23: En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

PARÁGRAFO 1: Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 2: La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

PARÁGRAFO 3: La empresa puede determinar para todos o parte de los trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas y si así lo hiciera, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá de que las vacaciones de que gocen sean anticipadas y se abonaran a las que causen al cumplir cada uno el año de servicio.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL000058

ARTICULO 24. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO: Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 25: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 26: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos establecidos en el artículo 57 del C.S.T., modificado por el artículo 15 de la ley 2466 de 2025. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a.- Para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

NOTA: El trabajador deberá presentar los soportes respectivos, que demuestren que ejerció su derecho al voto o que ejerció cargos oficiales.

b.- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

c.- Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

NOTA: El aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

d.- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Este permiso será remunerado.

Cuando se trate de enfermedades del cónyuge y/o compañera permanente, hijos, padres y/o hermanos del trabajador, la Empresa reconocerá un permiso remunerado de hasta 3 días, siempre y cuando el trabajador, demuestre con la incapacidad médica o con la orden de hospitalización del familiar, por quien solicita el permiso para atender la calamidad doméstica.

NOTA: La Empresa exigirá los documentos o evidencias correspondientes que demuestren la calamidad doméstica y el tiempo a conceder podrá ser inferior o superior al antes señalado previo estudio de cada caso.

e.- Los permisos para que el trabajador acuda a consultas médicas de urgencia o programadas, serán remunerados, para ello, el trabajador deberá presentar los soportes correspondientes, donde conste la programación de la citación y posteriormente, la atención médica.

NOTA: El Empleador concederá hasta tres (3) horas remuneradas para el tiempo que se requiera en: ir, asistir y regresar de la consulta médica.

El permiso deberá ser solicitado con anticipación a la fecha de la cita o terapia y el trabajador.

f.- La Empresa reconocerá Cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto, haciendo uso de la Ley 1280 de enero 5 del 2009.

MUERTES QUE GENERAN LA LICENCIA. En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Art. 1 de la Ley 1280 de 2009:

- Cónyuge, compañera o compañero permanente.
- Hasta segundo grado de consanguinidad. Tal es el caso de los Hijos, Padres, Nietos, Abuelos, Hermanos. "Parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz que están unidas por los vínculos de sangre". Art. 35 Código Civil.
- Primer grado de afinidad. Son los Suegros, Hijastros, Padrastro, Madrastra o yernos y Nueras.
- Afinidad legítima es la que existe entre una persona que esta o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer". Art. 47 Código Civil.
- Primero civil. Incluye aquí los Padres adoptantes y a los Hijos adoptivos. "Parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual a ley estima que el adoptante su mujer y el adoptivo se encuentran entre si respectivamente, en las relaciones de padre, madre, e hijo".

PRUEBA: Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

g.- Se reconocerá Dos (2) Semanas por licencia de paternidad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021.

h.- Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada de 18 semanas (126 días), en la época del parto, aumentándose en esta forma 4 semanas más a la norma que venía rigiendo con la Ley 1468 de 2011. El artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, modificó ahora dicha norma y por ende el artículo 236 del CST. Si el parto es múltiple se amplía la licencia en dos semanas adicionales ósea tendrá derecho a 20 semanas.

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

j.- El trabajador y el Empleador, de común acuerdo, podrán implementar la licencia parental flexible de tiempo parcial, donde los padres del recién nacido, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad, por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley 2114 de 2021.

k.- El Empleador concederá hasta tres (3) horas remuneradas para que el trabajador asista a las obligaciones escolares como acudiente de sus hijos, para ello, deberá presentar los soportes de citación y asistencia.

l.- La Empresa podrá conceder otros permisos de carácter personal, los cuales se estudiarán en cada caso si se otorgan remunerados, no remunerados o si se compensaran en un tiempo adicional.

m.- JORNADA DIA DE LA FAMILIA. La Empresa adecuará los horarios laborales para facilitar el acercamiento del colaborador con los miembros de su familia, esto, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, mediante el cual se adiciona al artículo 5A a la Ley 1361 de 2009.

La Empresa facilitará, promoverá y/o gestionará una jornada en la que sus colaboradores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por la empresa o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los trabajadores. Si la Empresa no logra gestionarla jornada deberá permitir que los colaboradores tengan dicho espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

NOTA 1: La Empresa establecerá el programa de la Jornada de la Familia, mediante el cual se determinarán las políticas sobre la manera como se otorgará a los trabajadores el día de la Familia, en cada uno de los dos semestres del año.

NOTA 2: La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de otorgar el descanso remunerado, denominado DÍA DE LA FAMILIA. Durante el tiempo de la implementación gradual, el descanso remunerado antes mencionado, será ajustado de forma proporcional de común acuerdo entre trabajador y empleador.

Una vez se llegue a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas semanales, regirá la exoneración del otorgamiento al día de la familia.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 27: Formas y libertad de estipulación:

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

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

NOTA: En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

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

ARTICULO 28: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 29: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 30: El pago de salarios se efectuará por medio de consignación en cuenta bancaria debidamente registrada por el trabajador en el área de Nómina o en forma personal según lo decida la Empresa. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona o entidad que él autorice por escrito, tal es el caso de pagos a terceros como Cooperativas, Fondos de Ahorro, entidades bancarias, fondo de Empleados, etc.

ARTICULO 31: PERIODOS DE PAGO: Los jornales; al vencimiento de cada semana o quincena: Los sueldos al vencimiento de cada quincena o mensual. El pago se hará en el local de la Empresa o se les consignará en la entidad financiera que escoja el trabajador o la Empresa, por razones de seguridad.

PARAGRAFO: El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorios remunerados que se interpongan en el mes.

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 32: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

ARTICULO 33: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 34: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 35: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.

PARÁGRAFO: El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 36: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

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

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 37: En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 38: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

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

ARTICULO 39: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 40: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2.012 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1072 del 2015 del Sistema General de Riesgos laborales, la Ley 1562 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas, e igualmente a las siguientes disposiciones:

1. Por parte de los trabajadores:

a) Operar, hacer uso de las maquinas, herramientas y/o equipos, que no les hayan sido asignados o desarrollar trabajos distintos a los que se les ha señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad o función. Quien viole esta disposición podrá ser objeto de las medidas disciplinarias respectivas.

b) Realizar sus laborales sin tener en cuenta las mejores condiciones de seguridad, dejando de cumplir con las normas que les han sido impartidas y hacer uso incorrecto e inadecuado de los elementos y equipos de protección y seguridad para cada actividad.

• Incumplir con las medidas de higiene personal que prescriba la ley, las autoridades del ramo, los reglamentos e instrucciones o procedimientos que la Empresa establezca para la protección personal o colectiva.

c) Es una obligación participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros o prácticas de evacuación que organice la Empresa, con el objeto de recibir adiestramiento necesario para enfrentar eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 41. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058



- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo con el fin de evitar accidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, o por requerirlo el servicio, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Presentarse al trabajo con la ropa adecuada a una presentación impecable que realce positivamente la imagen personal y de la Empresa ante nuestros compañeros, clientes, proveedores y visitantes.
- l) Responder las llamadas externas e internas con educación y decoro pues somos la imagen de la Empresa, saludando, reportando la división o el departamento al que se pertenece y dando el nombre de quien hace o recibe la llamada.
- m) Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 42: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- Gerente General
- Gerentes Nacionales
- Directores Nacionales
- Directores Regionales
- Jefaturas
- Coordinadores
- Supervisores

PARAGRAFO 1: La Empresa podrá modificar el orden jerárquico mediante avisos escritos.

PARAGRAFO 2: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Gerentes, Directores y Jefaturas.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 16 AÑOS

ARTICULO 43. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 44: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro-industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO 1: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00055

diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

PARÁGRAFO 2: Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de diez y siete (17) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006)

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 45: Son obligaciones especiales del empleador:

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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

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

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

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

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 46: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

9. Cumplir con todos los procedimientos internos establecidos para el desempeño del cargo. Así como también con las instrucciones, manual de funciones o cláusulas adicionales al contrato de trabajo donde se consignen obligaciones o procedimientos especiales inherentes al cargo desempeñado.

PARÁGRAFO: OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Someterse a las medidas de control que establezca la Empresa, a fin de garantizar la asistencia puntual del trabajador o para impedir o descubrir maniobras indebidas que pudieren ejecutar algunos trabajadores.

2. Responder a la Empresa por los daños que intencional o culposamente le causen a ésta.

3. Aceptar su traslado a otros cargos de la Empresa, siempre que no sufra desmejoramiento de su salario ni en su posición.

4. Presentarse al trabajo los días domingos y feriados, cuando por necesidad del servicio, la Empresa ordene el trabajo en dichos días.

5. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades Municipales y Departamentales y el reglamento de vehículos de la Empresa, cuando ésta le confíe el manejo de los mismos.

6. Dar aviso inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos o elementos de la Empresa.

7. Ejecutar trabajos imprevistos, que de no realizarlos suspendan el normal desarrollo de alguna sección de la Empresa, aún en el caso de que la naturaleza de trabajo corresponda a una categoría inferior de acuerdo con la escala establecida o que se establezca.

8. Cumplir fielmente con sus obligaciones tanto civiles como comerciales, para evitar toda acción judicial o extrajudicial que atente contra el buen nombre del trabajador.

9. Dejar de cumplir o cumplir parcialmente con las medidas y/o protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno Nacional y/o la autoridad competente del ramo, para prevenir el contagio y propagación de enfermedades pandémicas y/o epidémicas.

10. Cumplir obligaciones especiales para cada cargo, según manual de funciones formalizado.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



ARTICULO 47: Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c). el Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por a Ley 24 de 1952 pueden igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos el la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d). En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales.

13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.

14. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

ARTICULO 48: Sé prohíbe a los trabajadores:

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

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

9. Incurrir en violaciones a las instrucciones laborales que de manera particular se le impartan para el desempeño de sus funciones o incumplir con las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo que contengan procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado.

PARÁGRAFO: OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00055

ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de la Empresa, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.

11. Ocuparse en cosas distintas a sus labores en horas de trabajo, sin previo permiso del supervisor respectivo.

12. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores.

13. Distraer su actividad durante las horas de trabajo con juegos, en burlas o lecturas extrañas o escuchando música o radio o cualquier otra forma, que tiendan a disminuir su eficiencia, concentración o pueden atentar contra su integridad o la de sus compañeros o la Empresa

14. Recostarse o dormirse en el trabajo.

15. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo suceda en sus labores.

16. Permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.

17. Cambiar turnos sin autorización de la Empresa.

18. Rehusar la realización del trabajo extraordinario.

19.- Hacer horas extras sin autorización de la Empresa.

20. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Empresa.

21. Perseguir a sus compañeros de trabajo por asuntos políticos, sindicales o religiosos.

22. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos tales como: Cartas, memorándum, etc. Sin autorización escrita de los superiores de la Empresa.

23. Esconder trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a sus superiores.

24. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Empresa o le causen trastornos en su actividad o contra la integridad o tranquilidad de sus compañeros de trabajo o sus superiores.

25. Pelear o intentar hacerlo o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros dentro y fuera del trabajo.

26. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros superiores o subalternos, dentro o fuera de la Empresa.

27. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier orden dentro de la Empresa sin permiso de la misma.

28. Fijar o quitar leyendas o afiches de los tableros o muros de la Empresa, sin permiso expreso de la misma.

29. Verificar reuniones en los locales de la Empresa, sin permiso.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

30. Timbrar la tarjeta del reloj de control correspondiente a otra persona o no timbrar la tarjeta propia.
31. No obedecer las órdenes o instrucciones del superior relacionadas con las labores asignadas al trabajador.
32. Manejar vehículos de la Empresa sin estar previamente autorizado por ésta, para hacerlo.
33. No comunicar a los superiores en forma inmediata el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
34. Solicitar en préstamo dinero a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo.
35. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes y zapatos que le de la Empresa.
36. Comer, traer o preparar comidas y/o bebidas en el sitio y horas de trabajo.
37. Venir al trabajo en minifalda, escotes insinuantes, ropa ceñida, transparente o en jeans, exceptuando otras actividades no laborales, esto para el área administrativa, para el área operativa venir en bermudas, pantalonetas, camisetas esqueleto, traer anillos, cadenas o aretes que puedan ocasionar accidentes.
38. Engaño o abuso de confianza a sus superiores, compañeros o subalternos o a la Empresa.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 49: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 50: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez: llamado de atención o multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez: llamado de atención o multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo.
- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 51: Constituyen faltas graves:

- a) El retardo del trabajador hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) El retardo del trabajador por más de de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo o la falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente a juicio de la Empresa.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por primera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, entre otras, las siguientes:
 1. El hecho de sorprender al trabajador sustrayendo de las instalaciones del EMPLEADOR, dineros, útiles de trabajo, materias primas, enseres y accesorios, productos elaborados y demás bienes, tanto del Empleador como de los mismos trabajadores, cualquiera que sea la cuantía.
 2. Dormir durante la jornada de trabajo.
 3. Retirar de los archivos o de los predios del Empleador, documentos sin autorización expresa del mismo.
 4. La ejecución por parte del trabajador de labores en beneficio de terceros.
 5. La ejecución por parte del trabajador de labores por fuera de la empresa que en cualquier forma afecten su organismo o su salud o la impidan prestar el servicio convenido.
 6. La revelación de secretos o datos reservados del Empleador;
 7. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o de labor.
 8. El asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas estimulantes o alucinógenos o el ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas en el lugar de trabajo o dentro de la empresa, aún por primera vez o el consumir sustancias estimulantes, alucinógenas o tóxicas por fuera de la empresa, aún por primera vez.
 9. Abandonar el sitio de trabajo sin el permiso de su superior
 10. Cualquier falta de moderación, responsabilidad, delicadeza o prudencia en sus labores o en el manejo de los intereses del Empleador.
 11. El abuso en la utilización de los bienes del Empleador cuando sirvan de elementos de trabajo o el uso indebido de los mismos por fuera de él.
 12. La atención durante las horas de trabajo de asuntos u ocupaciones diferentes a las encomendadas.
 13. Toda falta contra la moral, las buenas costumbres o el debido comportamiento en comunidad que cometa el trabajador dentro de las instalaciones, predios o bienes del Empleador aún por fuera de su jornada de trabajo.
 14. Incumplir las funciones, órdenes y/o instrucciones que la impartan sus superiores.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

15. Disminuir el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

16. Laborar tiempo extra o en dominical o festivo sin autorización expresa del Empleador o ingresar a la Empresa en horas no laborables.

17. Cambiar turnos de trabajo sin autorización previa y escrita de su superior.

18. Esconder trabajo defectuoso o no informar de él inmediatamente a sus superiores.

19. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole dentro de la empresa sin permiso expreso del Empleador.

20. Permanecer en los lugares de trabajo en horas distintas del respectivo horario de trabajo.

21. Operar máquinas, vehículos o utilizar equipo y/o herramientas sin orden previa de sus superiores o sin autorización de ellos.

22. Rendir información, declaración o dictamen o versión que atente contra los intereses del Empleador o le causen trastornos en sus actividades.

23. Hacer colectas, rifas o suscripciones en los lugares de trabajo.

24. Consignar información falsa en los documentos del Empleador o en aquellos que guarden relación con sus labores.

25. El incumplimiento o la violación así sea leve, de las normas de Salud Ocupacional o del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

26. Todo acto de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador contra el Empleador, sus trabajadores o familias de estos dentro o fuera del trabajo.

27. También constituyen faltas graves, para que el Empleador dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, las señaladas en el literal a), numeral 1o. a 8o. del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, aún por la primera vez, las cuales se transcriben algunas, así:

a) El haber sufrido engaño 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, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;

c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del Empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores o trabajadores del Empleador;

d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, manual de funciones, circulares o reglamentos.
- g) La medida de aseguramiento del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio del Empleador.
- i) Apropiarse o tomar dineros del empleador, así sea de manera temporal.
- j) Dejar de cumplir o cumplir parcialmente con las medidas y/o protocolos de bioseguridad establecidos por el Gobierno Nacional y/o la autoridad competente del ramo, para prevenir el contagio y propagación de enfermedades pandémicas y/o epidémicas.
- k) Las demás que se pacten con los trabajadores, como faltas graves y que se encuentren contenidas en manuales, circulares, procedimientos, instructivos, etc.

ARTÍCULO 52: El Empleador podrá imponer las siguientes sanciones disciplinarias:

- a.- Llamado de atención
b.- Suspensión disciplinaria
c.- Multas
d.- Las demás que establezca la ley o jurisprudencia.

PARÁGRAFO 1: La suspensión disciplinaria exige al empleador de la obligación de pagar el salario al trabajador suspendido, y para éste el prestar sus servicios.

El término de la suspensión podrá ser de hasta ocho (8) días, si es la primera vez, en caso de reincidencia podrá ser hasta por dos (2) meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del C.S.T.

PARÁGRAFO 2: La Empresa podrá imponer multas a los trabajadores, que lleguen tarde o falten a su turno de trabajo, la cual no podrá exceder de la quinta parte de un día de salario, sin que, la imposición de multas impida que el Empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta o fondo especiales de reserva administrado por el área de Gestión Humana para dedicarse exclusivamente a premios, actividades de recreación, culturales o regalos para los trabajadores de los establecimientos que sean más puntuales y que eficientemente cumplan sus obligaciones.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058



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

ARTÍCULO 53: Antes de imponerse una sanción disciplinaria, el empleador deberá aplicar como mínimo el procedimiento disciplinario que a continuación se indica, de conformidad con lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025, así:

1. Se comunicará formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.

2. Se formularán los cargos imputados, de manera verbal o escrita, incluyendo de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

3. Se trasladarán al trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

4. Se escuchará al trabajador en diligencia de descargos, donde podrá ejercer su derecho de defensa y contradicción.

NOTA: El trabajador contará con el término de mínimo cinco (5) días, para que pueda rendir las explicaciones respectivas y controvertir las pruebas en su contra, así como allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

5. El Empleador hará el pronunciamiento definitivo, mediante un acto motivado y congruente.

6. En caso de que proceda, se impondrá la sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

7. La Empresa en forma verbal o escrita, dará a conocer al trabajador, la oportunidad que tiene de interponer un recurso sobre la decisión adoptada.

NOTA: El trabajador podrá interponer el recurso de reposición y en subsidio apelación dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la notificación de la sanción impuesta.

PARÁGRAFO 1: La terminación del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria, por ende, el Empleador no se encuentra obligado a cumplir con un trámite especial antes de terminar el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

PARAGRAFO 2: El Empleador podrá apartar del cargo al trabajador, como un mecanismo preventivo, en caso de extrema gravedad, mientras se lleva a cabo una investigación interna para los efectos disciplinarios o la de terminación del contrato, si a ello hubiere lugar, durante este periodo el trabajador podrá o no tener derecho a devengar salario, previa evaluación de la responsabilidad del trabajador en los hechos objeto de investigación.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

PARÁGRAFO 3: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 54: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite y/o procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO 1: Cuando la empresa realice una diligencia de descargos y sea resuelta con un llamado de atención, suspensión disciplinaria o terminación del contrato de trabajo el trabajador puede solicitar que la decisión sea revisada en segunda instancia por el superior jerárquico de quien presenta el informe disciplinario, esto, siempre y cuando en el contenido de la diligencia de descargos lo haya manifestado, y dentro de los dos (02) días siguientes a la notificación de la decisión.

PARÁGRAFO 2: De acuerdo con el orden jerárquico de la empresa la segunda instancia puede resolverla el Gerente o Director del área de labor del trabajador.

ARTÍCULO 55: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 56. Los reclamos de los trabajadores se harán ante sus superiores jerárquicos o a la división de Recursos Humanos. Los reclamos serán resueltos dentro los 5 días hábiles siguientes a la recepción y/o recibo de la reclamación, término que podrá prorrogarse por una sola vez por el mismo tiempo antes señalado, previa notificación al trabajador, atendida su naturaleza con justicia y equidad.

PARÁGRAFO: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por terceros.

ARTÍCULO 57: Los reclamos deberán presentarse por escrito, donde se indique en forma clara y expresa, los hechos que motivan su reclamación, así como también contra que decisión realiza las objeciones. Dichas reclamaciones podrán



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

interponerse o presentarse, en cualquier tiempo, siempre y cuando no haya operado el término de prescripción, contenida en el artículo 151 del C.P.L.

PARÁGRAFO: Los reclamos sobre terminaciones de contrato con justa causa, deberán ser interpuestos y/o promovidos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la notificación o recibo de la decisión adoptada.

CAPITULO XV
LEY 1010 DE 2006
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 58: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 59: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1.- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2.- Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3.- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4.- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 60: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un Comité de **Convivencia laboral**, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

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

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

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

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

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



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

3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral. El comité designará al secretario del comité (Artículo 8 de la Resolución 652 de 2.012).

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

PARÁGRAFO: Cuando se presente una queja por presunto acoso laboral, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. El trabajador que considere que algún compañero de trabajo, jefe o directivo haya ejercido alguna actuación considerada como acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la ley 1010, podrá formular queja por acoso laboral a través de comunicación escrita, la cual deberá ser presentada a la Jefatura o la Gerencia de Gestión Humana o remitida al correo electrónico bienestar.laboral@occidentesp.com.co.

NOTA: El plazo máximo que se dispone para interponer una queja es de 3 años según lo dispuesto en la ley 2209 de 2022 después de ocurridos los hechos.

2. Una vez recibida la queja por presunto acoso laboral, por parte del comité de convivencia, se convocará a reunión extraordinaria para la atención y activación de



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

la investigación. Así mismo, se dará inicio al procedimiento establecido en la ley 1010 de 2006, así:

a.- Comunicar al presunto acosado, sobre la recepción de la queja y la revisión de esta.

b.- Reunir a todos los miembros del Comité de Convivencia Laboral, cumpliendo con la asistencia necesaria para sesionar.

c.- Analizar el Formato de formulación de queja que puedan constituir conductas de acoso laboral presentado por el presunto acosado.

NOTA: El Comité puede evaluar si los hechos se enmarcan en las conductas establecidas en la ley 1010 de 2006 y realizar propuestas de conciliación o acuerdos.

3. El Comité de Convivencia Laboral, en la reunión extraordinaria en la que analiza la queja y decide continuar con el proceso, definirá las acciones que considere para el tratamiento del caso.

En estas acciones, se podrá:

a.- Validar si las pruebas recogidas están comprendidas dentro de las conductas de acoso laboral.

b.- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

c.- Escuchar a las partes involucradas de manera conjunta sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

d.- 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.

e.- Solicitar apoyo técnico o peritaje de Profesionales en la materia de investigación que ayuden al avance del proceso. Sin dar a conocer los hechos de investigación, y con el ánimo de verificar procedimientos, protocolos, o conceptos técnicos que no conozca los miembros del Comité y que sean indispensable para la investigación.

NOTA: En caso de que la queja involucre alguno de los miembros del Comité de Convivencia, este no podrá intervenir en la investigación del caso y en el evento de comprobarse que realmente estuvo implicado en la queja quedará inhabilitado para pertenecer al Comité de Convivencia Laboral.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



4. Luego de surtir el proceso de investigación, el comité deberá sesionar y de acuerdo con la revisión de los hechos y las circunstancias descritas en la actividad anterior, podrá:

- 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 las recomendaciones para las partes intervinientes sea afectado o presunto implicado, o para ambos de manera escrita, y con compromisos claros sujetos a verificación. Estas acciones recomendadas, estarán enfocadas a mejorar la Convivencia Laboral.
- Activar el proceso disciplinario, de acuerdo con lo definido en el Reglamento Interno de Trabajo, para los eventos en el que el resultado de la investigación evidencie una falta disciplinaria por parte de alguno de los intervinientes en este proceso de investigación.
- Notificar a ambas partes el concepto o conclusión del resultado de la investigación de manera personalizada.

PARÁGRAFO: En los casos en que el Comité de Convivencia Laboral, previo estudio y valoración de la queja formulada y sus anexos, determina que los hechos NO se enmarcan en las conductas establecidas en la ley 1010 de 2006, y, por ende, no se requiere la apertura de un proceso de investigación deberá informar al empleado por escrito y justificando la decisión adoptada.

Igualmente, podrá determinar que los hechos denunciados, aunque se enmarcan en las conductas establecidas en la ley 1010 de 2006 por no cumplir con los requisitos definidos en las leyes existentes para tal fin; si amerita el levantamiento de un proceso disciplinario de acuerdo con el reglamento interno de trabajo

ARTÍCULO 61: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme indicadores objetivos generales de rendimiento.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058



- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- e) Las gestiones o procedimientos encaminados a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o en una justa causa prevista en el C.S.T.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona o el ciudadano de que trata el art. 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T. así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



ARTÍCULO 62: La Empresa SEGURIDAD DE OCCIDENTE LTDA. procurará y prevendrá la ocurrencia de conductas lesivas, que puedan ser calificadas como acoso sexual o actos discriminatorios por razones socioeconómicas, apariencia física, sexual, etc., por ello, implementará las medidas correspondientes encaminadas a garantizar el derecho fundamental a la igualdad y trato digno, a la no discriminación y una vida libre de violencias, así como para la atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Por lo anterior, la Empresa establece una política clara frente a las prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en el ámbito laboral, en la cual se determina el procedimiento para la atención de actos que puedan enmarcarse en las conductas señaladas en la ley 2365 de 2024.

PARÁGRAFO 1: Cuando se presente una queja por presunto acoso sexual laboral o discriminación, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1.- Recepción de la queja: La persona víctima de presunto acoso sexual o discriminación dentro del ámbito de trabajo, podrá presentar su queja a través del Comité de Convivencia Laboral, al correo electrónico bienestar.laboral@occidentesp.com.co Asimismo, se pueden realizar quejas directamente a alguna persona perteneciente al Comité de Convivencia Laboral, de manera verbal o escrita.

2.- Una vez recibida la queja: El Comité de Convivencia Laboral, éste se encargará de gestionar y dar trámite a la queja, asegurando un espacio seguro para que las personas afectadas expresen su situación.

NOTA: Todas las personas víctimas y personas involucradas (además del personal que lo requiera) podrán contar con el beneficio de apoyo emocional/psicológico brindado por la Empresa.

3.- Análisis de los hechos: El Comité de Convivencia llevará a cabo un análisis de los hechos expuestos en la queja, examinando detalladamente la información proporcionada, identificando a las partes involucradas y recopilando cualquier evidencia relevante para una evaluación objetiva de la situación.

4.- Verificación de evidencias y pruebas: El Comité de Convivencia Laboral también solicitará a las personas involucradas en la queja que proporcionen su versión de los hechos, permitiendo así obtener una perspectiva completa de la situación.

5.- Tipificación del caso: El Comité de Convivencia Laboral desarrollará un informe teniendo en cuenta las pruebas y evidencias presentadas. Este informe presentará los resultados del análisis del caso considerando los principios dispuestos en este protocolo para emitir el concepto sobre la naturaleza de la conducta.

6.- Sanción y plan de acción: De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa si las autoridades legales competentes consideran que se constituyó un caso de acoso sexual laboral/discriminación, la conducta denunciada será considerada como una falta grave y se aplicarán las sanciones correspondientes.

7.- Seguimiento por seis meses: Se realizará un seguimiento continuo durante seis meses (a partir de la presentación del informe del caso) para verificar la efectividad de las medidas adoptadas y asegurar que no se produzcan repeticiones de la conducta de discriminación o de acoso sexual laboral.

PARÁGRAFO 2: El Comité de Convivencia Laboral garantiza que cada denuncia será tratada con seriedad, confidencialidad, imparcialidad, diligencia, y desde una perspectiva de género y equidad.

CAPITULO XVI

APRENDICES

ARTÍCULO 63: NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

PARÁGRAFO 1: El término del contrato laboral especial, no podrá ser superior a tres (3) años.

PARÁGRAFO 2: El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual será certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 3: Atendiendo la naturaleza de la relación de aprendizaje, el aprendiz deberá cumplir con todas las obligaciones y prohibiciones señaladas en el presente reglamento, así como las establecidas en el contrato, manuales, procedimientos, etc., por cuanto, su inobservancia será causal de terminación con justa causa de su contrato laboral especial.

ARTÍCULO 64: Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, la Empresa reconocerá al aprendiz un apoyo del sostenimiento mensual, el cual tiene como finalidad garantizar el proceso de aprendizaje, por ello, se reconocerá de la siguiente manera, así:

1. Si es una formación dual: El aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional: el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 65: Durante la vigencia de la relación de aprendizaje, la Empresa deberá afiliar y pagar aportes a seguridad social, atendiendo la fase o etapa lectiva en que se encuentre, así:



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058



OCCIDENTE®

SEGURIDAD PRIVADA



1. Durante la fase lectiva: El aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

2. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual: El aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes.

PARÁGRAFO: El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 65: Durante la fase práctica el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

CAPITULO XVII

PROTECCIÓN DE DATOS

ARTÍCULO 66: La Empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a la PROTECCIÓN DE DATOS, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar, incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la Empresa, igualmente el colaborador es consciente y tiene conocimiento que con respecto a los datos de su grupo familiar, el actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador. En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sea necesario para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la EMPRESA, conforme lo establecido el artículo 264 del C.S.T.- Archivos de la Empresa.

ARTÍCULO 67: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el “Régimen General de Protección de Datos” y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten el régimen



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

VIGILADO SUPERVIGILANCIA R.201941100028857 DE 2002/2019

www.occidentesp.com.co    

Cali
(602) 386 5262
Calle 34 Norte # 2Bis - 86

Bogotá
(601) 489 8999
Calle 13 # 34 - 35

Medellín
(604) 604 3939
Carrera 78 # 45A - 78

Barranquilla
(605) 385 3670
Calle 76 # 46 - 39

Palmira
(602) 285 6048
Carrera 28 # 53 - 39

Villavicencio
312 791 3349
Calle 16 # 39A - 39

Ibagué
322 767 1619
Manzana 1 - Casa 21
Urbanización Cantabria

general de protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a la Empresa para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos que ha suministrado y que se han incorporado en las bases de datos, para que ésta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales.

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

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

CAPITULO XVIII

TELETRABAJO

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

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 68: El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo dentro de la compañía, dejando expresa constancia que este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 69: Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO0058

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) **Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) **Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) **Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) **Teletrabajo transnacional:** Es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

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

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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



ARTÍCULO 70: El programa de teletrabajo en la compañía, se guiará por los siguientes objetivos:

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

ARTÍCULO 71: CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Los trabajadores que ejecuten actividades que permitan la realización de sus labores a través de medios tecnológico, podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

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

ARTÍCULO 72: ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de mejores prácticas en esta modalidad no presencial, se creará un equipo de coordinación, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la compañía, que gestionen, entre otros, aspectos tales como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058



COLCLO00058

ARTÍCULO 73: Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

ARTÍCULO 74: Quien aspire a desempeñar un cargo como teletrabajador, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos.
2. La descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
3. La modalidad de teletrabajo a ejecutar
4. La jornada laboral
5. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de entrega de los equipos, una vez finalice la vinculación.
6. Medidas de seguridad digital.
7. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.
8. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO: REVERSIBILIDAD. (Adición del artículo 2.2.1.5.16 al Decreto 1072 de 2015). La ley 1227 de 2022, incorporó la posibilidad de reversibilidad, esto es que, aquellos que deseen implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, es decir, que se encuentran facultados para solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

* **Cuando se hará efectiva:** En el término que las partes convengan.

* **Tiene una restricción:** Si. La reversibilidad está sujeta a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCL00058

NOTA: La norma trae una excepción, la cual consiste en que, si se contrata por primera vez a un teletrabajador, aquel no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador.

A pesar de la restricción, la norma también prevé que las partes, de común acuerdo pueden modificar lo pactado, pero en este caso, perdería su calidad de teletrabajador.

ARTÍCULO 75: IGUALDAD DE TRATO LOS TRABAJADORES Y TELETRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA, TENDRÁN LOS MISMOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y GARANTÍAS. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

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

ARTÍCULO 76: EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

PARÁGRAFO: El teletrabajador deberá cumplir con los compromisos y obligaciones referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware/software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 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.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado por la empresa, sin autorización previa y escrita del área de TI.

ARTÍCULO 77: Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, en las mismas condiciones que un trabajador regular.

ARTÍCULO 78: OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

a.- Por parte del EMPLEADOR



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058



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



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420

b.- Por parte del TELETRABAJADOR

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



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO0055



OCCIDENTE®

SEGURIDAD PRIVADA



- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 79: ALTERNANCIA. (Adición del artículo 2.2.1.5.22 al Decreto 1072 de 2015). De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario, sea de forma alternada, es decir, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador.

ARTÍCULO 80: REGISTRO. (Adición del artículo 2.2.1.5.23 al Decreto 1072 de 2015) El empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, para lo cual diligenciará el formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para tal fin.

ARTÍCULO 81: AUXILIO DE CONECTIVIDAD EN REEMPLAZO DEL AUXILIO DE TRANSPORTE. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

PARÁGRAFO 1: Los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

PARÁGRAFO 2: El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

PARÁGRAFO 3: El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



VIGILADO SUPERVIGILANCIA R.201941100029857 DE 2020/2019

www.occidentesp.com.co

Cali
(602) 386 5262
Calle 34 Norte # 2Bis - 86

Bogotá
(601) 489 8999
Calle 13 # 34 - 35

Medellín
(604) 604 3939
Carrera 78 # 45A - 78

Barranquilla
(605) 385 3670
Calle 76 # 46 - 39

Palmira
(602) 285 6048
Carrera 28 # 53 - 39

Villavicencio
312 791 3349
Calle 16 # 39A - 39

Ibagué
322 767 1619
Manzana 1 - Casa 21
Urbanización Cantabria

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 82: El presente Reglamento de trabajo, se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

PARÁGRAFO 1: Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTÍCULO 83: El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 84: Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa. Se considera como único vigente para la Empresas y sus trabajadores.

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

www.occidentesp.com.co    



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429



COLCLO00058

ARTÍCULO 85: No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto o convención colectiva, o fallo arbitral vigente al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquiera vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fuere más favorable para el trabajador.

Fecha	Agosto 19 de 2025
Dirección Domicilio principal	Calle 34 Norte No. 2 Bis -86
Ciudad	Cali
Departamento	Valle del Cauca
Representante Legal	Carlos Felipe Molinares Navia



SC7261-1



OS-CER211450



SA-CER877420-1



SS-CER634718



SP-CER1077420



NK-2297-1



F-PS-429

