
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	1 DE 39

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
0	15/10/2015	Elaboración del Documento. Revisión inicial.
1	19/05/2020	Actualización
2	22/12/2020	Actualización faltas leves y graves
3	17/08/2021	Actualización Procedimientos Para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias
4	22/03/2022	Implementación Programa Pausas Activas
5	26/03/2024	Actualización de los lineamientos ordenados en la ley 2101 de 2021. Actualización de horario de personal operativo y administrativo para la realización de pausas activas. Eliminación de faltas leves y graves conforme a la derogación de medidas de emergencias sanitarias. Establecer los lineamientos sobre la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación de género.

Elaborado por: JB Consultores Jurídicos S.A.S	Revisado y Aprobado por: Representante Legal y Junta de Socios Fecha: 26/03/2024
---	--

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	2 DE 39

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTICULO 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA**, sociedad con identificación tributaria No. 816.005.217-4, con matrícula comercial No. 2-118949-03 del 10 de febrero de 2011 domiciliado para sede principal en la calle 37 No. 13-61, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Sociedad como todos sus Colaboradores.


Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los Colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al Colaborador.

CAPÍTULO II

REQUISITOS DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida en forma minerva No. 1003 con fotografía reciente diligenciada a puño y letra del aspirante
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
3. Demostrar situación militar definida.
4. Fotocopia de conducta para quienes presentan libreta militar de primera
5. Certificado de los 2 últimos empleadores con quien haya trabajado en que consiste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada, salario devengado y motivo de retiro
6. Fotocopia autentica del acta de grado de bachillerato, pregrado o posgrado, del diploma y de la tarjeta profesional, según el caso. Además, se anexará fotocopia de los certificados de capacitación que haya recibido.
7. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad
8. Certificados de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios
9. Fotocopia de certificados de niveles de vigilancia que haya cursado (mínimo introducción y básicos aprobados)
10. Tres (3) cartas de recomendación, una personal, una laboral y una comercial, con dirección y teléfono

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	3 DE 39

11. Fotocopia del último documento de comprobación de derechos expedido por las entidades de Seguridad Social donde haya estado afiliado con anterioridad, en caso que lo haya estado
12. Fotocopia de la licencia de conducción de moto o vehículo si tiene
13. Exámenes médicos realizados sobre la salud del aspirante, los cuales serán cubiertos por la Sociedad
14. En caso de existir, aportar certificado de formación militar, policía y/o penitenciaria

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, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min. trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).


CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

ARTICULO 3. La sociedad, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la sociedad, las aptitudes del Colaborador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

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. (CST, art 77).

ARTÍCULO 5. 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 (02) dos meses, Cuando entre un mismo empleador y Colaborador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.


	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	4 DE 39

Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el Colaborador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los Colaboradores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (CST articulo 80 conforme a sentencia T-978 del 8 de octubre de 2004)

ARTICULO 6. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una Sociedad patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 1° Decreto 933 de 2003)

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la Sociedad patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica,
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	5 DE 39

11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes (Artículo 2° Decreto 933 de 2003)

ARTICULO 8. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959).

ARTICULO 9. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la Sociedad se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de Colaboradores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los Colaboradores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un Colaborador aprendiz.

ARTICULO 10. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Sociedad un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.


El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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. (Art. 30 Ley 789 de 2002).

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente de un salario mínimo legal vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación de cada una de ellas. (Decreto 933 de 2003).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	6 DE 39

ARTÍCULO 11. Durante la fase practica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por ARL que cubre la Sociedad, en materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de Colaboradores independientes, y pagado plenamente por la Sociedad patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno nacional (Ley 789/2002 Art 30)

CAPÍTULO IV

COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 12. Son Colaboradores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Sociedad; los cuales estarán enmarcados en su parte salarial y prestacional de acuerdo a lo que la ley establece.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO


ARTICULO 13. De acuerdo a la Resolución No. 246 de junio de 2004, emanada de la Coordinación del grupo de trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dirección Territorial de Risaralda, Ministerio del Trabajo, y en razón a que la actividad desarrollada por la Sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA**, es dirigida por un régimen especial, se establece el siguiente horario de trabajo.

ARTICULO 14. Las horas de entrada y salida de los colaboradores, de la sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA**; son las que a continuación se expresan así conforme a lo establecido en el artículo 161 del código sustantivo de trabajo modificado por el artículo 2 de la ley 2101 de 2021

- PERSONAL VINCULADO AL ÁREA ADMINISTRATIVA

LUNES A VIERNES:

HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
08:00	12:00
14:00	18:00

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	7 DE 39

SÁBADOS:

HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
08:00	13:00

Duración de la jornada: 45:00 horas semanales, conforme lo establecido por la ley 2101 de 2021 que modifica el artículo 161 del código sustantivo de trabajo para el año 2025 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 44 horas semanales y para el año 2026 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 42 horas semanales.

A. PERSONAL VINCULADO AL ÁREA OPERATIVA (SUPERVISORES DE VIGILANCIA, VIGILANTES, ESCOLTAS Y PERSONAL DE LA CENTRAL DE MONITOREO) QUE CUMPLAN TAREAS POR TURNOS SUCESIVOS ROTATIVOS.

LUNES A DOMINGO, CON UN DÍA DE DESCANSO COMPENSATORIO EN EL SIGUIENTE HORARIO:

TURNO I: 06:00 a 14:00


TURNO II: 14:00 a 22:00

TURNO III: 22:00 a 06:00

Conforme a los turnos programados no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 47 horas semanales, conforme lo establecido por la ley 2101 de 2021 que modifica el artículo 161 del código sustantivo de trabajo, para el año 2024 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 46 horas semanales, para el año 2025 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 44 horas semanales y para el año 2026 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 1: El Colaborador debe estar en su puesto de trabajo listo para iniciar labores, a las horas de ingreso indicadas en este artículo.

Así mismo, a más tardar dentro de los diez (10) minutos siguientes a la finalización de la jornada de trabajo, según los turnos establecidos, el Colaborador deberá abandonar el lugar de trabajo o dependencia donde labora, salvo los casos en que por la naturaleza de la tarea éste no pueda dejarse solo y deba ser necesaria y obligatoriamente reemplazado, evento en el que deberá permanecer hasta que la Sociedad tome las provisiones correspondientes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	8 DE 39

De igual manera pueden establecerse turnos hasta de 12 horas, con base en la ley 1920 del 12 de 2018, de conformidad con los términos de ley.

La sociedad podrá disponer de mecanismos idóneos para supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.


ARTICULO 15. JORNADA LABORAL FLEXIBLE (art 51 ley 789/02) modifíco inciso 1 literal c) incluyendo el d), artículo 161 del C.S.T)

C) El empleador y el Colaborador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Sociedad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el Colaborador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

D) El empleador y el Colaborador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 09:00 p. m. (Modificado Ley 1846/2017 art 2).

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del Colaborador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 16. Fuera de los horarios enunciados en este reglamento interno de trabajo la Sociedad por medio de sus directivos sin autorización del ministerio de trabajo, podrá implementar otros de manera temporal, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en los procesos, en las máquinas o en la dotación de la Sociedad; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesario para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	9 DE 39

El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 17. No habrá limitación de jornada para los Colaboradores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir adecuadamente sus deberes. Sin que el servicio prestado fuera del horario antes dicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna y sin que se violen los derechos laborales de los empleados.

ARTÍCULO 18. Para los Colaboradores que por su jornada no laboran sábado, la Sociedad podrá requerirlos para realizar algún tipo de actividades, ya sean laborales, de formación, de capacitación, recreativas, culturales o deportivas en los días sábados pagándole dichas horas como ordenan la ley si hubiese lugar a ello y sin que violen los derechos laborales de los empleados.

ARTÍCULO 19. La Sociedad se reserva el derecho de modificar los horarios de trabajo según sea necesario a la Organización interna y al desarrollo de la sociedad sin menoscabo de la jornada ordinaria de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Estos horarios de trabajo serán de estricto cumplimiento por parte del Colaborador.


CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002, Ley 1846/2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

PARAGRAFO: También podrá la Sociedad ampliar la jornada laboral ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas, sin solución de continuidad por turnos sucesivos de Colaboradores, pero sin que en

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	10 DE 39

tales casos las horas de trabajo excedan las 60 horas en los días hábiles de la semana

ARTICULO 21. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ARTICULO 22. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).


ARTICULO 23. Tasas y liquidación de recargos

- 1- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
- 2- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

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

ARTICULO 24. La Sociedad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965 (Reformado por la Ley 789 de 2002 que estableció. “El empleador y el Colaborador pueden acordar temporal o definitivamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Sociedad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda ocho (8) horas al día y cuarenta y siete (47) horas a la semana” **PARÁGRAFO:** conforme lo establecido por la ley 2101 de 2021 que modifica el artículo 161 del código sustantivo de trabajo, para el año 2024 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 46 horas semanales, para el año 2025 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 44 horas semanales y para el año 2026 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 42 horas semanales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	11 DE 39

ARTICULO 25. La Sociedad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Colaboradores.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y siete (47) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los Colaboradores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 ley 50/90). **PARÁGRAFO:** conforme lo establecido por la ley 2101 de 2021 que modifica el artículo 161 del código sustantivo de trabajo, para el año 2024 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 46 horas semanales, para el año 2025 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 44 horas semanales y para el año 2026 no se podrá exceder la duración de la jornada laboral a más de 42 horas semanales.

CAPÍTULO VII


DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 26. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo Colaborador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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 Colaborador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	12 DE 39

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el Colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

ARTICULO 27. La Sociedad remunerará el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día a los empleados que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Sociedad, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale, también como de descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad medica por accidente de trabajo o enfermedad común emitida por la E.P.S o A.R.L, la calamidad domestica comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el empleado.

ARTÍCULO 28. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.


Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el Colaborador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

El empleado que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada.

PARÁGRAFO. 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 (L. 789/2002, art. 26).

ARTÍCULO 29. El Colaborador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	13 DE 39

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

ARTÍCULO 30. 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 12 horas lo menos, la relación del personal de Colaboradores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTICULO 31. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en 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 (L. 50/90, art. 25).

CAPITULO VIII


VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 32. Los Colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º). Los Colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones proporcionales, cualquiera sea el tiempo laborado y la modalidad de contrato laboral, según estipule la ley.

ARTICULO 33. La época de vacaciones debe ser señalada por la Sociedad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Sociedad tiene que dar a conocer al Colaborador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTICULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el Colaborador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 35. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el Colaborador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	14 DE 39

compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el Colaborador (CST, art. 189).

ARTICULO 36. Vacaciones, descanso y acumulación legal. En todo caso, el Colaborador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de Colaboradores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTICULO 37. Durante el período de vacaciones el Colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el Colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 38. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada Colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los Colaboradores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

CAPITULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS O NO


ARTÍCULO 39. Los permisos se concederán:

A. REMUNERADOS, debidamente sustentados y acreditados.

- Por enfermedad, cuando el empleado se encuentre delicado de salud y no pueda continuar sus labores.
- Por citación expresa, policial, judicial o militar, acreditada con la correspondiente certificación.


B. NO REMUNERADOS

- Por motivos personales

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	15 DE 39

ARTICULO 40. La Sociedad concederá a sus Colaboradores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Sociedad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los Colaboradores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al Colaborador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Sociedad (CST, art. 57, núm. 6º).
- Licencia de luto: La Sociedad concederá a sus Colaboradores en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Art. 1 Ley 1280 de 2009, que adiciono el Art. 57 del C.S.T.
- Licencia de maternidad: la Sociedad concederá a sus Colaboradores en caso de licencia de maternidad dieciocho (18) semanas contadas desde la fecha del parto en caso de que sea parto múltiple se concederán dos semanas más,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	16 DE 39

es decir, 20 semanas de licencia. De igual forma, el empleador está en la obligación de conceder a la Colaboradora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. En caso de adopción de un bebé se concederá el mismo tiempo de licencia.

- **Licencia de paternidad:** La licencia de paternidad es un descanso remunerado que está contenida en el artículo 236 del código sustantivo del trabajo que beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, según dispone la norma. De acuerdo con el párrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, la licencia de paternidad es de 8 días hábiles. En consecuencia, el Colaborador tiene derecho a un descanso remunerado de 8 días sin contar domingos y festivos.

ARTÍCULO 41. Las licencias no remuneradas para ausentarse de la Sociedad serán otorgadas únicamente por el jefe inmediato, previo a acuerdo con la gerencia.

ARTÍCULO 42. El trámite de la licencia no remunerada se inicia con la presentación de una solicitud simple del empleado, dirigida a su jefe inmediato, explicando las razones y motivos de su solicitud, la gerencia evaluará dicha solicitud y de ser otorgada se le comunicará al jefe inmediato y al empleado.


La sola presentación de la solicitud de la licencia no da derecho al goce de la misma; en caso de no ser autorizada, y no asistir el empleado a laborar sin causa que lo justifique, se considerará como inasistencia injustificada.

ARTICULO 43. Antes de hacer uso de la licencia, el empleado deberá hacer entrega del cargo a su jefe inmediato o a la persona que se designe desde la gerencia.

ARTÍCULO 44. Permiso es la autorización para ausentarse momentáneamente del trabajo en el curso del día, no siendo obligación otórgalo, dado que el mismo está condicionado a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 45. Los permisos por asuntos particulares que impliquen salir de las instalaciones de la Sociedad o retirarse el lugar del servicio prestado, serán concedidos por el jefe inmediato o por la gerencia, estos permisos deben de estar siempre motivados.

ARTÍCULO 46. AUSENCIA es la inasistencia a laborar, sin una causal de justificación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	17 DE 39

ARTÍCULO 47. En caso de inasistencia por enfermedad, el empleado o familiar más cercano deberá de informar de la manera más expedita a la Sociedad, explicando la causal o motivo de su inasistencia.

Estas inasistencias deberán de justificarse en un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas (48) siguientes de ocurrida la inasistencia, si la causal fuere incapacidad médica, solo será válida la expedida por la E.P.S correspondiente al empleado.

ARTÍCULO 48. La inasistencia injustificada es considerada como falta que puede dar lugar a la realización de un procedimiento disciplinario y a las sanciones o acciones que se determinen por parte de la Sociedad, a mas que da lugar al no pago del día o días no laborados.

ARTÍCULO 49. En los casos de permisos para ir a consulta médica, no se hará descuento alguno cuando se justifique y entregue el certificado médico de la E.P.S que atiende al Colaborador de la Sociedad. En el evento contrario se procederá al descuento, debido a que no se justificó el permiso solicitado.


CAPÍTULO X SALARIO MÍNIMO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 50. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el Colaborador 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 Colaborador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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 Sociedad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	18 DE 39

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%).

4. El Colaborador 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 (L. 50/90, art. 18)

ARTICULO 51. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).


ARTICULO 52. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Colaborador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

PERÍODOS DE PAGO

ARTICULO 53. Salvo convenio por escrito entre las partes, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Colaborador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de que cese, lo cual no obsta para que pueda ser consignado al empleado directamente, o a la persona que le autorice por escrito cumpliendo el procedimiento que la Sociedad determine al efecto. Los pagos se efectuarán al personal, quincenalmente y su pago se hará mediante consignación en la cuenta que tenga el empleado a nombre en una institución financiera, registrada ante la Sociedad. La Sociedad y el empleado podrán establecer periodos de pagos diferentes al anteriormente enunciado, en forma individual o grupal.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO XI

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	19 DE 39

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


ARTICULO 54. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los Colaboradores 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 seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del Colaborador.

ARTICULO 55. Los servicios médicos que requieran los Colaboradores se prestarán por las Sociedades Promotoras de Salud, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicio

ARTICULO 56. Todo Colaborador dentro del 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 Colaborador debe someterse. Si este 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 57. Los Colaboradores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Sociedad en determinados casos. El Colaborador 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 58. Los Colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Sociedad 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. Igualmente, la inejecución sin razones válidas de las normas sanitarias, profilácticas o de salud ocupacional y el incumplimiento injustificado de las recomendaciones médicas, sanitarias o de la comisión de Seguridad Ocupacional o cualquier autoridad de Salud Ocupacional,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	20 DE 39

teniendo presente la prevención del contagio de pandemias, epidemias y cualquier tipo de virus que pueda afectar la salud e integridad del personal.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del Colaborador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo la respectiva Sociedad, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los Colaboradores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).


ARTICULO 59. 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 EPS y la ARL.

ARTICULO 60. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el Colaborador 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.

ARTICULO 61. Todas las Sociedades y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. Igualmente se llevará un registro de las condiciones en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si lo hubiere y n relato sucinto de lo que pudo pasar

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Sociedad o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 62. La sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA,** implementara y garantizara el programa de pausas activas, de esta manera se

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	21 DE 39

logrará disminuir el riesgo de adquirir lesiones osteomusculares asociados con las cargas de trabajo, mejorara no solo el estado físico, sino que también ayudará disminuir el cansancio, evitara la monotonía durante la ejecución de las actividades labores y a que haya un ambiente de trabajo sano. El programa de pausas activas se realizará con cada uno de los integrantes de la sociedad para así crear una cultura de auto cuidado, para ellos se realizará campañas de socialización del programa en cada uno de los puestos de trabajo con todos los colaboradores y contratistas, por medio de ayuda audiovisual, info imagenes donde se explicará la importancia, el beneficio de realizar las pausas activas, y los diferentes tipos de ejercicios a realizar, priorizando los miembros inferiores, espalda y extremidades superiores

Los horarios establecidos para realizar las pausas activas mencionas en el anterior articulo serán:

PERSONAL OPERATIVO:

JORNADA LABORAL DIURNA

- 6:00 Inicio De Jornada Laboral (5min)
- 10:15 Pausa Activa De (5min)
- 15:15 Pausa Activa (5min)
- 17:45 Antes De Finalizar La Jornada Laboral (5min)


JORNADA LABORAL NOCTURNA

- 18:00 Inicio De Jornada Laboral (5min)
- 22:15 Pausa Activa De (5min)
- 3:15 Pausa Activa (5min)
- 5:45 Antes De Finalizar La Jornada Laboral (5min)

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- 8:00 Inicio De Jornada Laboral (5min)
- 10:00 Pausa Activa De (5min)
- 15:15 Pausa Activa De (5min)
- 17:45 Antes De Finalizar La Jornada Laboral (5min)

ARTICULO 63. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Sociedad como los Colaboradores, se someterán a las normas de riesgos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	22 DE 39

profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014 del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.


CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 64. Los Colaboradores tienen como deberes los siguientes:

- A.** Respeto y subordinación a los superiores.
- B.** Respetar a sus compañeros de trabajo, a los clientes y proveedores de la Sociedad.
- C.** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, obrar y ejecutar su contrato con base en la buena fe
- D.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Sociedad.
- E.** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- F.** Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- G.** Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Sociedad en general.
- H.** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

OTRAS PRESCRIPCIONES Y DEBERES

- I.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- J.** Atender las indicaciones que la Sociedad haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones verbales o escritas, procedimientos y manuales relacionados con el servicio o el oficio.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	23 DE 39

- K.** Acatar las órdenes, cambios de turnos y horarios de trabajo, que le indique la Sociedad a través de sus funcionarios de dirección.
- L.** Abstenerse de relacionarse o asesorar personas o entidades involucradas con actividades ilegales.
- M.** Conocer y estar permanentemente actualizado en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos y subprocesos de la Sociedad

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 65. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Sociedad es el siguiente:


- Junta de Socios
- Junta directiva
- Gerente general
- Subgerente
- Director de operaciones

Para todos los efectos de este reglamento, el orden jerárquico de la Sociedad también se complementará por la estructura de cargos, roles y responsabilidades de conformidad con lo establecido en la estructura organizacional de procesos y subprocesos de la gestión.

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados o Colaboradores de la Sociedad, los siguientes:

- Junta de Socios
- Junta directiva
- Gerente general
- Subgerente
- Asesor Jurídico
- Director de operaciones

CAPÍTULO XIV


	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	24 DE 39

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 66. 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 empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ARTICULO 67. 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	25 DE 39

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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Los Colaboradores menores de 18 años y mayores de catorce 14, 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 de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los Colaboradores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los Colaboradores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	26 DE 39


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 (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA SOCIEDAD Y LOS COLABORADORES

ARTICULO 68. Son obligaciones especiales del empleador:


1. Poner a disposición de los Colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los Colaboradores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen 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 Colaborador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al Colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al Colaborador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el Colaborador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el Colaborador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al Colaborador 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 Colaborador.
9. Si el Colaborador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del Colaborador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	27 DE 39

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las Colaboradoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Conservar el puesto a los Colaboradores 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 Colaboradora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del Colaborador 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 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Sociedad (CST, art. 57).

ARTICULO 69. Son obligaciones especiales del Colaborador, las expuestas en el artículo 58 del C.S.T:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la Sociedad o establecimiento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	28 DE 39

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. La Colaboradora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

OTRAS OBLIGACIONES:


1. Registrar en las oficinas de la Sociedad su domicilio, dirección, número celular y correo electrónico, el empleado deberá dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra
2. Hacer uso de todos los Elementos de Protección Personal entregados por la Sociedad y por los clientes.
3. Cumplir y acoger las recomendaciones, medidas y protocolos enviados por la Sociedad y/o entregadas por el cliente.
4. Revisar diariamente el WhatsApp de la Sociedad, ya que es el medio de comunicación por el cual la Sociedad informa acerca de circulares, protocolos y encuestas en época de cuarentena debido a la pandemia del COVID-19.
5. Diligenciar la encuesta sobre su estado de salud (signos y síntomas) diariamente, debido a que la Sociedad debe llevar un control y verificación de acuerdo con el protocolo de bioseguridad para la prevención de la transmisión del COVID-19 según la Resolución 666 del 24 de abril de 2020.
6. Descargar en sus celulares la aplicación Corona App y recomendar la descarga a sus familiares para reportar su estado de salud.

ARTICULO. 70. Se prohíbe a la Sociedad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Colaboradores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y 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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	29 DE 39

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

D) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Sociedad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

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

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

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


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

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

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

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

10. Despedir sin justa causa comprobada a los Colaboradores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	30 DE 39

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 Colaboradores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).


ARTICULO 71. Se prohíbe a los Colaboradores:

1. Sustraer de la Sociedad, los útiles de trabajo.
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 guardas de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Sociedad, 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 Sociedad en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES.

1. Faltar contra la visión, misión, principios, valores corporativos y normas contrarias a la ley.
2. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas.
3. Hacer cambios en los horarios o turnos de trabajo sin previa autorización de la Sociedad.
4. Fumar o comer en áreas de trabajo y sitios prohibidos.
5. Expedir certificados o constancias sin previa autorización, o expedir recomendaciones personales en papelería de la Sociedad.
6. No cambiarse diariamente la dotación vigente con el fin de cumplir las normas de higiene y seguridad.
7. Ocultar información que la Sociedad deba y necesite conocer.

CAPITULO XVI

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	31 DE 39

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS - RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO.

ARTICULO 72. Sin perjuicio de lo establecido en el Código sustantivo del trabajo, en este Reglamento Interno de Trabajo, y demás normas concordantes o complementarias se establece el siguiente régimen disciplinario.


La Sociedad no podrá imponer a sus Colaboradores sanciones no previstas en este reglamento interno, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en el contrato de trabajo o en el CST. (Art. 114 C.S.T.)

GRADUACIÓN Y MODALIDADES DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 73. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de lo establecido en los contratos de trabajo

ARTICULO 74: FALTAS LEVES: Si el incumplimiento o la infracción de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando dicho incumplimiento o infracción no cause perjuicio o atente contra los principios y valores de la Sociedad, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 8 días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por dos (02) meses; de igual manera se considera faltas leves las siguientes:


1. Llegar tarde injustificadamente al puesto de trabajo hasta 10 minutos después de la hora establecida.
2. Presentarse al trabajo sin uniforme reglamentario.
3. Presentarse al trabajo en condiciones de desaseo, tanto personal como las prendas que conforman el uniforme.
4. El retardo injustificado en la presentación de informes, trabajos, laborales encomendadas
5. El retardo injustificado en cualquier labor específica encomendada por el empleador o quien este delegue (supervisión, jefe operativo coordinador) cuando dicho retardo no incida en un hecho que constituya una falta grave.
6. La mal utilización que conlleve a la pérdida o destrucción parcial o total de los implementos destinados para el cumplimiento de la labor encomendada.
7. destinar con fin diferente los implementos laborales.
8. recepcionar visitas o entablar relaciones diferentes a asuntos laborales en horarios de trabajo, con compañeros de turno o usuarios.
9. la promoción, celebración venta de rifas o juegos de azar dentro del lugar de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	32 DE 39


10. la no utilización de cualquiera de las prendas que conforman el uniforme (Goliana, corbata, placa, carné, etc.).
11. distraerse dialogando con usuarios en asuntos ajenos a la labor encomendada.
12. la no disponibilidad para contestar el celular en el momento en que la Sociedad lo requiere.
13. No diligenciar el libro de minutas en las condiciones exigidas por el empleador.
14. El trato descortés, grosero con los compañeros de trabajo, o con las personas a quienes se les presta el servicio.
15. Dedicarse a otra actividad laboral o comercial durante su servicio.
16. Sabotear por el medio de comunicación.
17. El daño o destrucción de los elementos de trabajo.
18. La inasistencia a controles médicos ordenados por el empleador o por autoridad sanitaria laboral.
19. Ingresar a las propiedades de los usuarios sean residenciales o comerciales.
20. La no entrega oportuna de los elementos requeridos para enviarlos a la superintendencia de vigilancia para la elaboración de las credenciales que expide esta identidad (foto, fotocopia de la cedula y último curso vigente). y/o la documentación requerida para las afiliaciones a seguridad social y para fiscales
21. Llegar al trabajo sin haber descansado las horas necesarias para iniciar labores en óptimas condiciones físicas y mentales.

ARTICULO 75. FALTAS GRAVES: Si el incumplimiento, infracción y/o causa atenta contra los principios de la Sociedad o se presenta reincidencia en faltas leves se considerará falta grave, además todas aquellas que atentan contra la integridad de las personas, Sociedad y la estabilidad y los bienes de la misma, igualmente se considerara faltas graves suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, las enunciadas a continuación:

1. Para el personal de guardas la falta de previsión, cuidado en el manejo de armas encomendadas para la labor desempeñada, quien falte al decálogo de uso de armas de fuego.
2. El porte o tenencia en el lugar de trabajo de armas diferentes a las asignadas por la Sociedad para el cumplimiento de la labor, sin menoscabo a la responsabilidad penal que derive tal evento.
3. El disparo de armas por accidente derivado de la negligencia, imprudencia, sin menoscabo a la responsabilidad penal que derive de tal evento

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	33 DE 39


4. La tenencia o porte de arma de dotación en personal o lugar diferente del autorizado por el empleador o por su designado, sin menoscabo a la responsabilidad penal que derive tal evento
5. Para el personal que lo requiera, la **NO** actualización del curso de reentrenamiento exigido por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
6. Para el personal que lo requiera, la **NO** asistencia a él examen médico de aptitud Psicofísica para Vigilancia y Seguridad Privada, exigido por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
7. El hurto en coparticipación, complicidad, favorecimiento, en el lugar de trabajo, sin menoscabo a la responsabilidad penal que derive el evento
8. El deterioro, pérdida, destrucción total o parcial en el lugar de trabajo de los objetos encomendados al guarda y/o cuidado del Colaborador.
9. La inasistencia al lugar de trabajo de manera injustificada.
10. La ausencia del puesto de trabajo sin la entrega respectiva del puesto de trabajo al relevo o compañero de trabajo se considera abandono
11. El abandono del lugar de trabajo sin el consentimiento del empleador o de su delegado
12. Solicitar préstamos de dinero a compañeros, usuarios, proveedores o similares que tengan relación directa o indirecta con la Sociedad.
13. No comunicar relaciones sentimentales con usuarios o Colaboradores de la Sociedad.
14. Divulgar situaciones personales y privadas de los usuarios
15. Encender y mover vehículos (automóviles, motos) o utilizar bicicletas de los usuarios donde se presta el servicio
16. El uso o utilización (celular, teléfono) para conversaciones ajenas a la labor encomendada
17. Llegar al puesto a la hora en punto en que el guarda saliente se retira a sabiendas que debe llegar 15 minutos antes a recibir el puesto uniformado.
18. Suspensión laboral por dos veces durante un año.
19. Amenazar de muerte, agresiones físicas o enfurias a residentes, visitantes, compañeros, supervisores, jefe operativo, gerente.
20. Quedarse dormido durante el servicio.
21. No efectuar los reportes diarios por más de tres (3) ocasiones
22. La inasistencia a las reuniones mensuales que realiza la Sociedad dentro del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo sin causa justificada y comprobada por dos veces cancelación del contrato.
23. Presentación de documentación falsa de la hoja de vida
24. Efectuar daños materiales con intención a obras, maquinaria, materia prima, instrumentos u objetos relacionados con el trabajo y la negligencia que coloque en riesgo la seguridad de las personas y los bienes bajo su custodia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	34 DE 39

25. Aprensión más de 30 días o arresto por ocho días por parte de la autoridad competente.
26. Actos inmorales que se cometan durante su servicio o fuera de este.
27. Deficiencia en el rendimiento del guarda, relacionado con la capacidad del Colaborador y cuando las faltas sean residentes y no sean corregidas.
28. Presentarse al trabajo bajo efecto de drogas alucinógenas o bebidas embriagantes.
29. El consumo dentro del lugar de trabajo de alucinógenos o bebidas embriagantes.
30. La inejecución sin razones válidas de las normas sanitarias, profilácticas, o de Seguridad y Salud en el Trabajo
31. El incumplimiento injustificado a las recomendaciones médicas, sanitarias o de la comisión de seguridad laboral o cualquier autoridad en Seguridad y Salud en el Trabajo.
32. El daño o destrucción de los elementos de trabajo.
33. La inasistencia a controles médicos ordenados por el empleador o por autoridad sanitaria laboral.
34. Fomentar o participar en riñas dentro del lugar de trabajo.
35. La no asistencia de los cursos de actualización de legítima obligatoriedad exigidos por la superintendencia y vigilancia de seguridad privada.
36. No implementar los lineamientos enmarcados en este reglamento interno referente a la diversidad, equidad, inclusión y no discriminación de género.

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

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. OBJETIVO: Establecer un procedimiento disciplinario para definir las medidas disciplinarias por el incumplimiento por parte del Colaborador vinculado a la entidad mediante contrato de trabajo, de las directrices dadas por la sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA.** y de las obligaciones propias derivadas de la relación laboral, atendiendo las garantías propias establecidas para el debido proceso señalado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y atendiendo los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia C- 593 de 2014, Este procedimiento disciplinario es aplicable a todos los Colaboradores vinculados mediante contrato de trabajo y que pertenecen a las diferentes áreas o secciones de la Sociedad.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	35 DE 39

ARTÍCULO 77. MEDIDAS ADOPTADAS DENTRO DEL PROCESO DISCIPLINARIO

LA SOCIEDAD VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA. adopta como medidas disciplinarias los siguientes procedimientos que se describen a continuación:

LLAMADO DE ATENCION VERBAL: Notificación que se hace personalmente a un empleado con el fin de reprender y corregir un comportamiento inadecuado o una falta en el trabajo. La entidad socializará con el Colaborador los errores cometidos y le recordará los procedimientos en cumplimiento de funciones generales.


LLAMADO DE ATENCIÓN POR ESCRITO: Notificación por escrito que se hace a un empleado por cometer una falta leve o grave y/o tener un comportamiento reiterativo e inadecuado en el desarrollo de su trabajo.

DILIGENCIA DE DESCARGOS: Reunión en la que se le expone al empleado las razones por las cuales se considera que cometió una falta disciplinaria y se le da la oportunidad de ser escuchado, en presencia de testigos si a bien lo quiere el Colaborador, previa a la citación por parte de la entidad a la diligencia de descargos en la que se le expondrá al Colaborador de manera detallada los motivos por los cuales deberá rendir descargos o explicaciones. Igualmente, se le expondrán las pruebas recaudadas por la Sociedad que le sirven de fundamento para citar al Colaborador y la presunta violación a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento de trabajo y /o la Ley Laboral.

ARTÍCULO 78. notificación de la decisión, una vez escuchado el empleado en la diligencia de descargos se procederá de la siguiente manera:

- a) Si **NO** es procedente la sanción porque se aclaran los hechos a favor del empleado, se informa al mismo en forma verbal o escrita.
- b) Si se determina que el empleado si es responsable de los hechos que se le imputaban, se procederá a notificarle la sanción por escrito o en su defecto la decisión tomada por la Sociedad.
- c) La notificación se realizará dentro de los 10 Diez días hábiles siguientes a la realización de la última aclaración de los hechos o de la recepción del escrito de explicaciones de descargos.

ARTÍCULO 79. Para las faltas que ameriten suspensión del contrato de trabajo y /o terminación del contrato de trabajo se procederá así:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	36 DE 39

Se enviará citación al Colaborador para que rinda diligencia de descargos en la que se le expondrá de manera detallada los motivos por los cuales deberá rendir descargos, se le correrá traslado de las pruebas que ha recaudado la Sociedad que le sirven de fundamento para citar al Colaborador y la presunta violación a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y /o Ley Laboral. Una vez se escuche en diligencia de descargos la entidad se pronunciará mediante una decisión en la que de manera detallada expondrá las razones que tuvo en cuenta para sancionar al Colaborador y/o terminar el contrato de trabajo, especificará las faltas cometidas frente a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento de Trabajo y Ley laboral.

PARÁGRAFO 1. Una vez se imponga la sanción que implique suspensión en el contrato de trabajo y /o terminación del contrato de trabajo, se le dará al Colaborador un término de tres (3) días hábiles después de notificada la suspensión o terminación del contrato a fin de que presente el recurso de apelación frente al superior jerárquico, que, en este caso, es el (la) Gerente de la sociedad, oportunidad en la que podrá presentar pruebas que tenga en su poder si a bien lo quiere el Colaborador. En caso de guardar silencio se entiende que la decisión adoptada por el área de Talento Humano quedará en firme.


PARAGRAFO 2. Cuando el Colaborador interponga el recurso de apelación, y el(la) Gerente de la entidad reciba el recurso, este contará con un término de cinco (5) días hábiles para confirmar o modificar y/o revocar la decisión adoptada por el área que decidió la terminación del contrato o suspensión. Si la decisión adoptada por el(la) Gerente de la entidad es revocando o modificando la decisión, se le comunicará al Colaborador por medio escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la adopción de esta decisión.

ARTÍCULO 80. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el este capítulo (artículo 115, C. S. T.).

CAPITULO XVII

ARTICULO 81. La Sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA.**, no pagara a sus Colaboradores prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVIII

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	37 DE 39

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS


ARTICULO 82. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Sociedad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Sociedad rial y el buen ambiente en la Sociedad y protege la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 83. La sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA** es una entidad privada sin fines de políticos, religiosos, ni lucrativos, en razón a ello se defiende el ejercicio pleno de los derechos sexuales y derechos reproductivos, promoviendo y asegurando la igualdad de oportunidades y no discriminación para todos sus colaboradores independientemente de su raza, color, creencia religiosa, sexo, género, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, nacionalidad, o cualquier otra característica.

LOS LINEAMIENTOS EN LO CORRESPONDIENTE A DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO SON LOS SIGUIENTES OBJETIVOS:

- A. Proporcionar una visión clara, un mensaje coherente y un enfoque coordinado de la promoción de la diversidad, equidad e inclusión, y de la prevención y atención de situaciones de acoso y discriminación.
- B. Promover un lugar de trabajo sano, seguro y sin estrés para las personas vinculadas a la sociedad.
- C. Implementar, promover y fortalecer la diversidad, la equidad, la inclusión, la no discriminación, la participación y la igualdad al interior de la sociedad y en el desarrollo de sus labores diarias
- D. Establecer un mecanismo para prevenir y abordar casos de acoso laboral, acoso sexual y discriminación, garantizar que se tomen medidas eficaces para la respuesta y atención efectiva en caso de presentarse este tipo de situaciones.

ARTICULO 84. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Sociedad ha previsto los siguientes mecanismos:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	38 DE 39

1. información a los Colaboradores sobre la ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conservatorios 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 dialogo, 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 facilite y fomenten el buen trato al interior de la Sociedad.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los Colaboradores, 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 Sociedad riales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - C. Examinar conductas específicas que pudieren configurar el acoso laboral u otros hostigamientos en la Sociedad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Sociedad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPITULO XIX


DISPOSICIONES FINALES Y PUBLICACIÓN

ARTICULO 85. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Sociedad.

ARTÍCULO 86. Este reglamento interno de trabajo será de carácter público, en el momento que un Colaborador de la sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA** lo requiera podrá solicitar copia del mismo, adicional a lo anterior se dará cumplimiento al art 120 del C.S.T modificado por la ley 1429/2010

CAPITULO XX

CLAUSULAS INEFICACES

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	39 DE 39

ARTICULO 87. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del Colaborador 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 Colaborador (artículo 109, C. S. T.).

CAPITULO XXI

ARTICULO 88. En la Sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA**, no existe organización sindical, convención colectiva de trabajo, laudo arbitral o pacto colectivo de trabajo.

Actualización/Revisión.

FECHA: marzo de 2024

DIRECCIÓN: calle 37 No. 13-61 B/ La Elvira

TELÉFONO: 6063363376

CIUDAD: PEREIRA

DEPARTAMENTO: RISARALDA



JAIME EDMUNDO BASTIDAS CADENA

C.C. 6.461.495 Expedida en Sevilla, Valle
Representante Legal