

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	1 DE 49

**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.
6	25/06/2026	Actualización integral del Reglamento Interno de Trabajo conforme a la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables. Adecuación del régimen disciplinario y debido proceso, jornada laboral, trabajo suplementario y recargos, permisos y licencias, publicidad del reglamento, modalidades de trabajo, protección de los Colaboradores y demás disposiciones laborales vigentes

Elaborado por: JB Consultores Jurídicos S.A.S	Revisado y Aprobado por: Representante Legal y Junta de Socios Fecha: 25/06/2026
---	--

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	2 DE 49

CAPÍTULO I REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la Sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA.**, sociedad con identificación tributaria No. 816005217-4 y matrícula comercial No. 2-118949-03 del 10 de febrero de 2011, domiciliada en su sede principal ubicada en la calle 37 No. 13-61, somete a sus disposiciones tanto a la Sociedad como a 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

ARTÍCULO 2. REQUISITOS DE ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA** deberá suministrar la información necesaria para validar su idoneidad, bajo los principios de veracidad y buena fe. Los documentos requeridos se segmentarán según la naturaleza del cargo:

1. REQUISITOS COMUNES (Administrativo Y Operativo):

- ✓ Hoja de vida formato minerva 1003, con soportes de estudios (actas de grado o diplomas).
- ✓ Certificaciones laborales de los dos (2) últimos empleadores.
- ✓ Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- ✓ Certificado de afiliación a EPS y fondo de pensiones.

2. REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA PERSONAL OPERATIVO (Vigilancia y Seguridad):

- ✓ **Situación Militar:** De conformidad con el régimen especial de vigilancia y seguridad privada, el personal operativo deberá demostrar su situación militar definida. No obstante, para los cargos administrativos, la falta de este documento no será barrera para el acceso al empleo, otorgando los plazos de ley para su regularización conforme a la Ley 1780 de 2016.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	3 DE 49

- ✓ **Capacitación:** Fotocopia de los certificados de niveles de vigilancia aprobados y vigentes ante la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- ✓ **Aptitud:** Certificado de aptitud psicofísica vigente para el porte de armas, si el cargo lo requiere.

3. TRATAMIENTO DE ANTECEDENTES Y PROTECCIÓN DE DATOS: La Sociedad, en cumplimiento del principio de debida diligencia, procederá a realizar de forma directa y bajo su propia cuenta la consulta de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios en las bases de datos públicas.

PARÁGRAFO 1: El Colaborador o aspirante autorizara expresamente a la Sociedad mediante la firma de la solicitud de empleo para realizar estas consultas. La existencia de antecedentes no será causal de exclusión automática, salvo que la conducta penal sea incompatible con la naturaleza del cargo de confianza y seguridad, garantizando siempre el derecho a la no discriminación establecido en la **Ley 2466 de 2025**

PARÁGRAFO 2. DOCUMENTOS PROHIBIDOS: De conformidad con el Art. 43 de la Constitución y la Ley 2466 de 2025, la Sociedad prohíbe la exigencia de: pruebas de embarazo (salvo riesgo técnico comprobado), exámenes de VIH, pruebas de polígrafo como único criterio de descarte, o datos sobre filiación política, religiosa o sindical.

PARÁGRAFO 3. VERACIDAD: El suministro de información falsa o documentos apócrifos durante el proceso de admisión se considera Falta Grave y será justa causa para la terminación inmediata del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. PERÍODO DE PRUEBA. 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).

ARTÍCULO 4. ESTIPULACIÓN ESCRITA DEL PERÍODO DE PRUEBA. 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).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	4 DE 49

ARTÍCULO 5. DURACIÓN Y EFECTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA. 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 (2) 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.

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 artículo 80 conforme a sentencia T-978 del 8 de octubre de 2004)

ARTÍCULO 6. CONTRATO DE APRENDIZAJE LABORAL. El contrato de aprendizaje constituye una modalidad especial de contrato de trabajo mediante la cual una persona natural desarrolla un proceso de formación teórica y práctica bajo el patrocinio de la Sociedad, en los términos previstos por la legislación laboral vigente.

Durante su ejecución existirá subordinación en los aspectos propios del proceso de formación y de la prestación del servicio, sin perjuicio de su finalidad formativa. El aprendiz tendrá derecho a la remuneración, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, prestaciones sociales y demás garantías laborales previstas en la ley para esta modalidad de vinculación.

ARTÍCULO 7. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, además de los requisitos generales previstos en la legislación laboral vigente, como mínimo:

1. Identificación de la Sociedad patrocinadora.
2. Identificación del aprendiz.
3. Identificación de la entidad de formación cuando haya lugar.
4. Programa de formación o actividad objeto del aprendizaje.
5. Duración del contrato, indicando las etapas que correspondan.
6. Valor de la remuneración.
7. Jornada de formación y de prestación del servicio.
8. Obligaciones y derechos de las partes.
9. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
10. Causales de terminación del contrato.
11. Fecha de suscripción y firma de las partes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	5 DE 49

PARÁGRAFO. En todo lo no previsto en el presente Reglamento, el contrato de aprendizaje se regirá por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que regulen esta modalidad especial de contratación.

ARTÍCULO 8. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas que cumplan los requisitos de edad y demás condiciones establecidas en la legislación laboral vigente para esta modalidad especial de contratación.

PARÁGRAFO. Cuando el aprendiz sea menor de edad, la celebración y ejecución del contrato deberá ajustarse a las disposiciones especiales sobre trabajo adolescente y protección integral de las menores previstas en la legislación colombiana.

ARTÍCULO 9. VINCULACIÓN DE APRENDICES. La Sociedad dará cumplimiento a las obligaciones legales relacionadas con la vinculación de aprendices, su número, condiciones de contratación y demás aspectos previstos en la legislación vigente que regula el contrato de aprendizaje.

Cuando exista obligación legal de vincular aprendices, la Sociedad observará las proporciones, requisitos y condiciones establecidas por las autoridades competentes, sin perjuicio de que pueda celebrar contratos de aprendizaje en un número superior cuando las necesidades de formación y operación de la Sociedad así lo permitan.

ARTÍCULO 10. REMUNERACIÓN DEL APRENDIZ. Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, tanto en la fase lectiva como en la fase práctica, el aprendiz percibirá una remuneración mensual que en ningún caso podrá ser inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), conforme a la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO. La remuneración prevista en el presente artículo constituirá la base para la liquidación y pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales reconocidos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 11. SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES. La Sociedad, en su calidad de empleador patrocinador, garantizará la afiliación del aprendiz al Sistema de Seguridad Social Integral y asumirá las obligaciones que le correspondan conforme a la legislación vigente.

En desarrollo de lo anterior:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	6 DE 49

1. Los aportes a salud y pensión se efectuarán durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje en los términos previstos por la ley.
2. La afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales será obligatoria y estará a cargo de la Sociedad en los eventos previstos por la legislación vigente.
3. El aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales que establezca la legislación aplicable al contrato de aprendizaje, liquidados sobre la remuneración percibida.

CAPÍTULO IV COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12. COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. 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 con lo que la ley establece.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. HORARIO DE TRABAJO Y RÉGIMEN ESPECIAL. De acuerdo con 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.** se encuentra sujeta a un régimen especial, se establece el siguiente horario de trabajo.

ARTÍCULO 14. JORNADA ORDINARIA Y TURNOS DE TRABAJO. Las horas de entrada y salida de los Colaboradores de **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA** se fijan conforme a la jornada ordinaria máxima de **cuarenta y dos (42) horas** semanales, establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, las reglas sobre distribución de la jornada previstas en la Ley 2466 de 2025, sin perjuicio del régimen especial aplicable a las empresas de vigilancia y seguridad privada establecido en la Ley 1920 de 2018 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

A. PERSONAL VINCULADO AL ÁREA ADMINISTRATIVA

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	7 DE 49

LUNES A VIERNES:

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

En el horario comprendido entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m., el personal dispone de su tiempo de receso laboral, el cual no hace parte de la jornada de trabajo.

SÁBADOS:

HORA DE ENTRADA	HORA DE SALIDA
08:00	10:00

Duración de la jornada: La jornada ordinaria del personal administrativo no podrá exceder de **cuarenta y dos (42) horas** semanales, sin perjuicio de la distribución flexible permitida por la legislación laboral vigente

B. 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 12:00
TURNO II: 12:00 a 18:00
TURNO III: 18:00 a 00:00
TURNO IV: 00:00 a 06:00

Conforme a los turnos programados, la jornada laboral se desarrollará dentro de los límites máximos establecidos por la legislación vigente. El trabajo ejecutado entre las 19:00 horas (7:00 p.m.) y las 06:00 horas (6:00 a.m.) generará el recargo nocturno previsto en la ley.

C. TURNOS COMPLEMENTARIOS

Teniendo en cuenta que los turnos establecidos dentro del literal B del presente artículo conforman jornadas sucesivas de treinta y seis (36) horas semanales, la

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	8 DE 49

Sociedad podrá establecer turnos complementarios cuando las necesidades del servicio así lo requieran, respetando la jornada máxima legal vigente, los descansos obligatorios y las disposiciones especiales aplicables al sector de vigilancia y seguridad privada.

Los turnos complementarios podrán programarse dentro o por fuera de la jornada ordinaria, conforme a la programación operativa de la Sociedad, dando lugar al reconocimiento del trabajo suplementario y de los recargos a que legalmente haya lugar.

D. PERSONAL VINCULADO AL ÁREA OPERATIVA (SUPERVISORES DE VIGILANCIA, VIGILANTES, ESCOLTAS Y PERSONAL DE LA CENTRAL DE MONITOREO) QUE CUMPLAN TAREAS POR TURNOS DE DOCE (12) HORAS

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

TURNO I: 06:00 a 18:00
TURNO II: 18:00 a 06:00

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

TURNO III: 06:00 a 18:00
TURNO IV: 18:00 a 06:00

El personal operativo que se encuentre prestando sus servicios en jornadas de doce (12) horas podrá disponer de los siguientes horarios para ingerir alimentos:

ALMUERZO: TURNO I: 11:30 a 12:00
TURNO II: 13:30 a 14:00

COMIDA: TURNO I: 20:30 a 21:00
TURNO II: 22:00 a 22:30

Los turnos para ingerir alimentos podrán variar de acuerdo con las necesidades del servicio; sin embargo, la Sociedad garantizará un tiempo mínimo de treinta (30) minutos dentro de la jornada para tal efecto

E. TURNOS COMPLEMENTARIOS

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	9 DE 49

De conformidad con el numeral 7 del artículo 7 de la Ley 1920 de 2018, las empresas de vigilancia y seguridad privada podrán establecer jornadas de hasta doce (12) horas diarias, previo acuerdo entre las partes.

En consecuencia, teniendo en cuenta que los turnos establecidos en el literal D del presente artículo conforman jornadas de cuarenta y ocho (48) horas semanales, la Sociedad podrá establecer turnos complementarios para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que se respeten la jornada máxima legal vigente, los descansos obligatorios, el trabajo suplementario, los recargos legales y las demás disposiciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025, la Ley 1920 de 2018 y las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1: El Colaborador deberá estar en su puesto de trabajo listo para iniciar labores a las horas de ingreso indicadas en el presente 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 aquellos casos en que, por la naturaleza del servicio de vigilancia y seguridad privada, el puesto no pueda quedar desatendido y deba ser obligatoriamente relevado por otro Colaborador, evento en el cual deberá permanecer hasta que la Sociedad adopte las previsiones correspondientes o se produzca el relevo efectivo.

Los turnos de hasta doce (12) horas diarias podrán implementarse de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y demás normas que regulan el régimen especial de vigilancia y seguridad privada.

La Sociedad podrá disponer de mecanismos físicos, electrónicos, biométricos o digitales para supervisar y verificar el cumplimiento de la jornada laboral, los horarios establecidos, el registro del trabajo suplementario y los recargos a que haya lugar.

ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la Sociedad y el Colaborador podrán acordar la distribución flexible de la jornada ordinaria de trabajo, respetando la jornada máxima legal vigente, el descanso obligatorio y las condiciones especiales aplicables al sector de vigilancia y seguridad privada.

- A.** La jornada semanal podrá distribuirse, de común acuerdo, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio, sin afectar el salario ni los derechos laborales del Colaborador.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	10 DE 49

- B.** La Sociedad y el Colaborador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 o no con el domingo.

Así, 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 recargo por trabajo suplementario, siempre que el número de horas laboradas no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

- C.** La Sociedad y el Colaborador podrán acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la Sociedad o 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 ni treinta y seis (36) horas a la semana.

En este evento no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo en día de descanso obligatorio o festivo; sin embargo, 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.

PARÁGRAFO. La Sociedad no podrá, aun con el consentimiento del Colaborador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, conforme a la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 16. IMPLEMENTACIÓN TEMPORAL DE HORARIOS ESPECIALES.

Fuera de los horarios enunciados en este reglamento interno de trabajo la Sociedad por medio de sus directivos sin autorización del Ministerio del 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 necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	11 DE 49

presente artículo. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 17. CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO. 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 Colaboradores.

ARTÍCULO 18. ACTIVIDADES EN DÍA SÁBADO. 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 Colaboradores.

ARTÍCULO 19. MODIFICACIÓN DE HORARIOS DE TRABAJO. 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 dos semanales. Estos horarios de trabajo serán de estricto cumplimiento por parte del Colaborador.

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 20. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, vigente a partir del 25 de diciembre de 2025:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)

PARÁGRAFO: 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	12 DE 49

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

ARTÍCULO 21. TRABAJO SUPLEMENTARIO U HORAS EXTRAS. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal (CST, art. 159 y 160).

ARTÍCULO 22. TRABAJO SUPLEMENTARIO — AUTORIZACIÓN Y LÍMITES. De conformidad con los artículos 12 y 13 de la Ley 2466 de 2025

1. El trabajo suplementario o de horas extras no requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo para su realización. Sin embargo, deberá contar con autorización del jefe inmediato o de quien haga sus veces, salvo los eventos derivados de la continuidad del servicio, fuerza mayor, caso fortuito o retraso en el relevo.
2. En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, salvo en las excepciones previstas por la Ley 1920 de 2018 para el sector de vigilancia y seguridad privada.
3. El empleador que no remunere el trabajo suplementario quedará sujeto a la sanción de suspensión de la facultad para autorizar horas extras por hasta seis (6) meses, sin perjuicio de las demás sanciones legales.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal los trabajadores señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 23. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, 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 en turnos sucesivos prevista en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la Ley 50 de 1990 y la Ley 2466 de 2025.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo en dominicales y festivos se remunera con los siguientes recargos sobre el salario ordinario, de conformidad con el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:
 - A partir del 1 de julio de 2025: recargo del ochenta por ciento (80%).
 - A partir del 1 de julio de 2026: recargo del noventa por ciento (90%).
 - A partir del 1 de julio de 2027: recargo del cien por ciento (100%).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	13 DE 49

Cada uno de los recargos anteriores se aplica de manera exclusiva, sin acumulación con otro recargo, salvo lo dispuesto en el inciso 4 sobre dominicales y festivos (L. 50/90, art. 24; Ley 2466/2025, art. 14).

PARÁGRAFO: La Sociedad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 24. TURNOS ESPECIALES Y JORNADA MÁXIMA SEMANAL. El empleador y el Colaborador podrán 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 dos (42) horas a la semana** (CST, art. 161 modificado por Ley 2101/2021 y Ley 2466/2025).

ARTÍCULO 25. OBLIGATORIEDAD Y DETALLE DEL REGISTRO. De conformidad con el Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, la Sociedad llevará un registro sistematizado y detallado del trabajo suplementario (horas extras) y recargos nocturnos, dominicales y festivos.

1. **Contenido del Registro:** El registro especificará el nombre del Colaborador, la actividad desarrollada y el número de horas laboradas, con indicación precisa de si corresponden a jornada diurna o nocturna, conforme a las definiciones del artículo 20 del presente Reglamento
2. **Transparencia y Entrega:** La Sociedad está obligada a entregar al Colaborador que lo solicite, de manera física o digital, una relación detallada de las horas extras laboradas durante el periodo de pago.
3. **Requerimiento de Autoridades:** Cuando sea requerido por autoridades judiciales o administrativas, la Sociedad deberá aportar el registro de horas extras. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a las sanciones administrativas establecidas en la Ley 2466 de 2025.
4. **Límites Legales:** En ningún caso las horas extras podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, salvo en las excepciones autorizadas por **la Ley 1920 de 2018** para el sector de seguridad privada

PARÁGRAFO El trabajo suplementario deberá contar con autorización previa del jefe inmediato o de quien haga sus veces, salvo los eventos derivados de la continuidad del servicio, fuerza mayor, caso fortuito o retraso en el relevo. Cuando el trabajo suplementario se origine por demora en el relevo, el Colaborador deberá informar la novedad a la central de monitoreo o al supervisor dentro de los primeros

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	14 DE 49

quince (15) minutos siguientes, utilizando los medios de comunicación y registro dispuestos por la Sociedad. Los reportes efectuados constituirán soporte para el registro y control de la jornada laboral y del trabajo suplementario. La omisión injustificada del reporte o la alteración de los registros internos dará lugar a las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento, sin perjuicio del reconocimiento del tiempo efectivamente laborado cuando haya lugar conforme a la ley.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 26. DESCANSO DOMINICAL Y FESTIVO. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo Colaborador 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 (Ley 51/1983, art. 1°).
2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladará al lunes siguiente. 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 reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el numeral anterior (Ley 51/1983, art. 1°).

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. 5°).

ARTÍCULO 27. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL O FESTIVO. La Sociedad remunerará el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día a los Colaboradores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables 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 (CST, art. 174).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	15 DE 49

Se entiende por justa causa la incapacidad médica por accidente de trabajo o enfermedad común emitida por la E.P.S. o A.R.L., la calamidad doméstica comprobada, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el Colaborador 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 Colaborador.

ARTÍCULO 28. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. De conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo en días de descanso obligatorio o de fiesta se remunerará con un recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, conforme a la siguiente escala de implementación gradual:

- A partir del 1° de julio de 2025: recargo del ochenta por ciento (80%).
- A partir del 1° de julio de 2026: recargo del noventa por ciento (90%).
- A partir del 1° de julio de 2027: recargo del cien por ciento (100%).

PARÁGRAFO 1°. El empleador podrá, desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, acogerse directamente al recargo del cien por ciento (100%) sin esperar la implementación gradual.

PARÁGRAFO 2°. Se distingue entre trabajo ocasional (hasta dos días de descanso obligatorio al mes) y trabajo habitual (tres o más días de descanso obligatorio al mes). El Colaborador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero antes indicada (CST, art. 183).

PARÁGRAFO 3°. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, el Colaborador que trabaje solo tendrá derecho al recargo establecido en el presente artículo, sin duplicación.

PARÁGRAFO 4°. Se exceptúa de los recargos anteriores la jornada de treinta y seis (36) horas semanales en turnos sucesivos de seis (6) horas diarias prevista en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la Ley 2466 de 2025. En estos casos no habrá lugar al recargo por trabajo dominical o festivo, pero el Colaborador devengará el salario ordinario y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 29. DESCANSO OBLIGATORIO INSTITUCIONALIZADO. El Colaborador podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea el sábado o el domingo, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. El término "dominical" contenido

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	16 DE 49

en el régimen laboral se interpretará, para efectos del descanso obligatorio, en ese sentido exclusivo.

Conforme al párrafo 3° del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, las partes podrán acordar por escrito que el día de descanso obligatorio sea un día distinto al domingo.

ARTÍCULO 30. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, el empleador deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación mínima de doce (12) horas, la relación del personal de Colaboradores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTÍCULO 31. DURACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este reglamento tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo para los turnos de treinta y seis (36) horas semanales (L. 50/90, art. 25; Ley 2466/2025, art. 11).

CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. DERECHO A VACACIONES REMUNERADAS. 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.

ARTÍCULO 33. ÉPOCA Y PROGRAMACIÓN DE VACACIONES. 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).

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

ARTÍCULO 35. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	17 DE 49

de estas 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 Colaborador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 36. DESCANSO MÍNIMO Y ACUMULACIÓN DE VACACIONES. 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).

ARTÍCULO 37. SALARIO DURANTE LAS VACACIONES. 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.

ARTÍCULO 38. REGISTRO DE VACACIONES. 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.).

CAPÍTULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 39. CLASIFICACIÓN DE PERMISOS. La Sociedad concederá permisos a sus Colaboradores en los casos previstos por la ley y el presente Reglamento Interno de Trabajo, procurando garantizar el ejercicio de los derechos laborales y la continuidad en la prestación del servicio de vigilancia y seguridad privada.

A. PERMISOS REMUNERADOS OBLIGATORIOS

La Sociedad concederá permisos remunerados en los siguientes casos:

- 1. Salud y citas médicas:** Para asistir a citas médicas programadas, procedimientos diagnósticos o terapéuticos, incluyendo consultas de salud

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	18 DE 49

sexual y reproductiva. El Colaborador deberá informar y presentar la orden o soporte expedido por la EPS, IPS o profesional tratante con una antelación **mínima de tres (3) días hábiles**, salvo que la cita haya sido asignada en un término inferior, se trate de una urgencia o exista una circunstancia no imputable al Colaborador.

2. **Obligaciones escolares:** Para asistir a citaciones académicas, reuniones de padres de familia o actividades escolares relacionadas con hijos menores de edad o personas respecto de las cuales ejerza responsabilidades de cuidado, previa acreditación de la correspondiente citación.
3. **Ejercicio del sufragio:** Por el tiempo necesario para ejercer el derecho al voto en elecciones, plebiscitos, referendos o mecanismos de participación democrática, así como para disfrutar del descanso compensatorio previsto en la legislación vigente.
4. **Desempeño de cargos oficiales:** Para el ejercicio de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, tales como jurado de votación o aquellos previstos por la ley.
5. **Salud menstrual:** La Sociedad concederá permisos o flexibilización de la jornada a las Colaboradoras que presenten síntomas incapacitantes asociados al ciclo menstrual, previa acreditación mediante incapacidad, certificación o concepto médico, conforme a la legislación vigente y a los procedimientos internos de la Sociedad.

B. PERMISOS NO REMUNERADOS

La Sociedad podrá conceder permisos no remunerados por motivos personales, familiares, académicos, religiosos, de fuerza mayor o por cualquier otra circunstancia debidamente justificada por el Colaborador, siempre que su otorgamiento no afecte la adecuada prestación del servicio.

La solicitud deberá presentarse por escrito con la antelación que razonablemente sea posible, indicando las razones que la sustentan y el tiempo solicitado.

La autorización de estos permisos será facultativa de la Sociedad, previa evaluación de las necesidades operativas del servicio, y el tiempo autorizado no constituirá tiempo efectivamente laborado ni generará derecho al pago de salario, prestaciones sociales o demás acreencias laborales, salvo disposición legal en contrario.

ARTÍCULO 40. LICENCIAS REMUNERADAS Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA. La Sociedad reconocerá y concederá las licencias remuneradas previstas en la legislación laboral vigente, garantizando la protección de la maternidad, la paternidad, la familia y los demás derechos fundamentales de sus Colaboradores.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	19 DE 49

- 1. LICENCIA DE PATERNIDAD.** El Colaborador tendrá derecho a una licencia remunerada de paternidad de dos **(2) semanas calendario**, de conformidad con la Ley 2114 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Para el reconocimiento de esta licencia, el Colaborador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento o el documento exigido por la legislación vigente dentro del término legal correspondiente. La Sociedad garantizará igualmente la protección derivada del fuero de paternidad en los casos previstos por la ley. En caso de que la legislación vigente amplíe, reduzca o modifique la duración de la licencia o sus condiciones de reconocimiento, se aplicarán automáticamente las disposiciones legales correspondientes.

- 2. LICENCIA DE MATERNIDAD.** La Colaboradora tendrá derecho a una licencia remunerada de **dieciocho (18) semanas**, de conformidad con la legislación laboral vigente. En caso de parto múltiple o nacimiento de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en **dos (2) semanas**, sin perjuicio de las modificaciones que establezca la ley.

PARÁGRAFO. La Sociedad garantizará la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo y el período de protección legal posterior al parto. Si la legislación vigente modifica la duración, condiciones o forma de reconocimiento de la licencia de maternidad, se aplicarán automáticamente las disposiciones legales correspondientes.

- 3. PERÍODOS DE LACTANCIA.** Durante los primeros **seis (6) meses** de edad del menor, la Sociedad concederá a la Colaboradora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar, sin descuento salarial. Cuando médicamente se justifique la prolongación del período de lactancia, se reconocerán los descansos adicionales previstos en la Ley 2306 de 2023 y las demás normas aplicables.

PARÁGRAFO. En caso de que la legislación vigente modifique la duración, condiciones o beneficios relacionados con el período de lactancia, la Sociedad aplicará las disposiciones legales correspondientes.

- 4. LICENCIA POR LUTO.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, la Sociedad concederá una licencia

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	20 DE 49

remunerada de **cinco (5) días hábiles**, de conformidad con la Ley 1280 de 2009 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Si la legislación vigente modifica la duración o las condiciones para el reconocimiento de esta licencia, se aplicarán las disposiciones legales correspondientes.

5. LICENCIA PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, la Sociedad concederá los permisos, licencias o medidas de flexibilización laboral que correspondan a los Colaboradores que acrediten ser víctimas de violencia basada en género, con el fin de facilitar su acceso a servicios médicos, psicológicos, judiciales o administrativos de protección, garantizando la confidencialidad de la información y la no discriminación.

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

ARTÍCULO 42. TRÁMITE DE LICENCIAS NO REMUNERADAS. El trámite de la licencia no remunerada se inicia con la presentación de una solicitud simple del Colaborador, 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 Colaborador.

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 Colaborador a laborar sin causa que lo justifique, se considerara como inasistencia injustificada.

ARTÍCULO 43. ENTREGA DEL CARGO ANTES DE LA LICENCIA. Antes de hacer uso de la licencia, el Colaborador deberá hacer entrega del cargo a su jefe inmediato o a la persona que se designe desde la gerencia.

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

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

ARTÍCULO 46. DEFINICIÓN DE AUSENCIA E INASISTENCIA. Se considera ausencia o inasistencia el incumplimiento de la obligación del Colaborador de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	21 DE 49

presentarse en su puesto de trabajo y cumplir con el horario o turno asignado, sin que medie una causal de justificación legal o contractual debidamente acreditada.

ARTÍCULO 47. DEBER DE REPORTE Y JUSTIFICACIÓN. En caso de inasistencia, el Colaborador o su familiar más cercano deberá informar a la Sociedad de manera inmediata y, en todo caso, antes del inicio de su turno, utilizando el canal digital autorizado (WhatsApp de la Sociedad) o canales establecidos en este Reglamento.

- 1. Plazo de Justificación:** El Colaborador dispondrá de un plazo máximo de **cuarenta y ocho (48) horas** para presentar los soportes legales de su inasistencia (incapacidad médica de la EPS, certificado de autoridad competente, etc.).
- 2. Incapacidad Médica:** Solo se aceptarán como justificantes las incapacidades expedidas por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el Colaborador, o aquellas validadas y transcritas por dicha entidad conforme a los protocolos legales.
- 3. Fuerza Mayor:** En casos de fuerza mayor o caso fortuito, el Colaborador deberá demostrar la absoluta imposibilidad de comunicación previa.

ARTÍCULO 48. CONSECUENCIAS DE LA INASISTENCIA INJUSTIFICADA. La inasistencia injustificada, así como el incumplimiento del deber de reporte oportuno, constituye una falta que dará lugar a:

- 1. Efectos Salariales:** El no pago del salario correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de la pérdida del descanso dominical remunerado proporcional.
- 2. Proceso Disciplinario:** El inicio del procedimiento disciplinario bajo las garantías del Artículo 77 de este Reglamento.
- 3. Gravedad de la Falta:** La inasistencia injustificada por un (1) día o más, o la reincidencia en retardos de más de quince (15) minutos, podrán ser calificadas como Falta Grave para efectos de la terminación del contrato con justa causa, previa observancia del debido proceso legal.

ARTÍCULO 49. TRÁMITE DE PERMISOS PARA ASISTENCIA MÉDICA. El tiempo empleado por el Colaborador para asistir a consultas médicas programadas o de urgencia, debidamente acreditadas mediante certificado de la EPS, será remunerado por la Sociedad y no será objeto de descuento ni compensación.

PARÁGRAFO. FALTA DE SOPORTE: En el evento en que el Colaborador no presente el soporte de asistencia médica dentro del plazo de **48 horas**, la Sociedad

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	22 DE 49

no procederá al descuento automático. En su lugar, requerirá al Colaborador a través del canal digital autorizado (WhatsApp/Correo) para que justifique la omisión. Si tras el descargue o explicación el Colaborador no demuestra la justa causa o la imposibilidad de obtener el soporte, la Sociedad podrá proceder al descuento del tiempo no laborado y, de ser el caso, al inicio del proceso disciplinario bajo las garantías del Artículo 77 de este Reglamento

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 50. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO.

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.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Sociedad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. 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)

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

ARTÍCULO 52. LUGAR DE PAGO DEL SALARIO. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el Colaborador presta sus

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	23 DE 49

servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 53. PERIODICIDAD Y FORMA DE PAGO DEL SALARIO. 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 Colaborador 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 Colaborador a nombre en una institución financiera, registrada ante la Sociedad. La Sociedad y el Colaborador 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

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

ARTÍCULO 54. OBLIGACIONES EN SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE. 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.

ARTÍCULO 55. SERVICIOS MÉDICOS. Los servicios médicos que requieran los Colaboradores se prestarán por las Entidades Promotoras de Salud, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicio

ARTÍCULO 56. AVISO DE ENFERMEDAD E INCAPACIDAD. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	24 DE 49

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.

ARTÍCULO 57. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS. 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.

ARTÍCULO 58. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. 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, 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).

ARTÍCULO 59. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO. 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.

ARTÍCULO 60. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el Colaborador lo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	25 DE 49

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.

ARTÍCULO 61. ESTADÍSTICAS Y REGISTRO DE ACCIDENTALIDAD. Todas las empresas 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 un 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.

ARTÍCULO 62. PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS. La Sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA**, implementará y garantizará el programa de pausas activas, de esta manera se logrará disminuir el riesgo de adquirir lesiones osteomusculares asociados con las cargas de trabajo, mejorará no solo el estado físico, sino que también ayudará disminuir el cansancio, evitará la monotonía durante la ejecución de las actividades laborales 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 autocuidado, 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, infografías e imágenes 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 artículo serán:

PERSONAL OPERATIVO:

JORNADA LABORAL DIURNA

- 6:00 Inicio De Jornada Laboral (5min)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	26 DE 49

- 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)

ARTÍCULO 63. SUJECCIÓN NORMATIVA EN RIESGOS LABORALES. 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 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

ARTÍCULO 64. DEBERES DE LOS COLABORADORES. 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	27 DE 49

- 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.
- 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

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

- Junta de Socios
- Junta directiva

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	28 DE 49

- 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 Colaboradores o Colaboradores de la Sociedad, los siguientes:

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

CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 66. PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS. 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).

ARTÍCULO 67. RESTRICCIONES AL TRABAJO DE MENORES. 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	29 DE 49

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.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	30 DE 49

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 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

ARTÍCULO 68. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	31 DE 49

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.
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).

ARTÍCULO 69. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL COLABORADOR. Son obligaciones especiales del Colaborador, las expuestas en el artículo 58 del C.S.T.:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	32 DE 49

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.
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, debiendo dar aviso de cualquier cambio en un plazo de 24 horas.
2. Hacer uso obligatorio de todos los Elementos de Protección Personal (EPP) entregados por la Sociedad y los clientes del servicio de seguridad.
3. Uso de Canales Digitales: Revisar diariamente el canal oficial de mensajería (WhatsApp) y/o el correo electrónico institucional, los cuales son los medios oficiales para la notificación de turnos, circulares operativas, protocolos de seguridad y citaciones disciplinarias conforme al Artículo 77 de este Reglamento.
4. Salud y SST: Reportar de manera inmediata cualquier síntoma o condición de salud que pueda afectar la prestación del servicio o poner en riesgo a terceros, cumpliendo con los protocolos de medicina preventiva y del trabajo de la Sociedad.

ARTÍCULO. 70. SE PROHÍBE A LA SOCIEDAD:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	33 DE 49

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.
 - 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 empresas 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	34 DE 49

10. Despedir sin justa causa comprobada a los Colaboradores 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 Colaboradores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTÍCULO 71. PROHIBICIONES A LOS COLABORADORES. 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	35 DE 49

CAPÍTULO XVI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO DE DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 72. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. 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. CLASES DE FALTAS Y SANCIONES. Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de lo establecido en los contratos de trabajo

ARTÍCULO 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	36 DE 49

9. la promoción, celebración venta de rifas o juegos de azar dentro del lugar de trabajo.
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.

ARTÍCULO 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	37 DE 49

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	38 DE 49

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. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, la Sociedad aplicará las garantías del debido proceso, tales como: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, imparcialidad y non bis in idem.

ARTÍCULO 77. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL. Para la imposición de cualquier sanción, se seguirá estrictamente el siguiente orden:

1. **Comunicación de Apertura:** Notificación formal y escrita al Colaborador sobre el inicio del proceso
2. **Formulación de Cargos:** Documento escrito que indique de manera clara los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso y las normas del presente Reglamento o del contrato de trabajo presuntamente vulneradas
3. **Traslado de Pruebas:** Entrega al Colaborador de todas y cada una de las pruebas (videos, informes de supervisión, testimonios, minutas, entre otros)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	39 DE 49

que fundamentan el cargo, para que este pueda ejercer su derecho de contradicción

4. **Término para Descargos:** El Colaborador dispondrá de un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la notificación del traslado de pruebas, para preparar su defensa, manifestarse frente a los cargos, controvertir las pruebas allegadas y solicitar las que considere necesarias para su sustento.
5. **Diligencia de Descargos:** Podrá realizarse de forma presencial o virtual mediante el uso de tecnologías de la información. El Colaborador tiene derecho a estar asistido por dos (2) representantes del sindicato (si estuviere afiliado) o, en su defecto, por dos (2) testigos o compañeros de la Sociedad
6. **Pronunciamiento Motivado:** La decisión final será notificada por escrito, identificando específicamente las causas, pruebas y razonamientos jurídicos que sustentan la sanción o el archivo del proceso

PARÁGRAFO. VALIDEZ DE LAS NOTIFICACIONES DIGITALES: Para todos los efectos del procedimiento disciplinario, la Sociedad podrá realizar las comunicaciones, citaciones, traslados y notificaciones a través del correo electrónico personal y/o el número de mensajería instantánea (WhatsApp) que el Colaborador haya registrado en su hoja de vida o base de datos de la Sociedad. Estas comunicaciones se entenderán válidas y surtirán efectos legales plenos desde el momento de su envío, siendo responsabilidad del Colaborador mantener actualizados sus datos de contacto y realizar la revisión periódica de dichos canales

ARTÍCULO 77A. 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 Colaborador 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 Colaborador 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 Colaborador 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	40 DE 49

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. IMPUGNACIÓN. Contra la decisión de sanción o terminación del contrato, el Colaborador podrá interponer el **Recurso de Apelación** ante el Gerente General dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a la notificación. La Sociedad resolverá de fondo en un término no mayor a **cinco (5) días hábiles**.

ARTÍCULO 79. PROPORCIONALIDAD. Las sanciones de suspensión no podrán exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses por reincidencia, guardando siempre proporción con la gravedad de la falta cometida

ARTÍCULO 80. INEFICACIA DE LAS SANCIONES. No producirá efecto legal alguno la sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo con justa causa que se imponga omitiendo el procedimiento establecido en este capítulo o vulnerando las garantías mínimas del debido proceso legalmente consagradas. En tal caso, la sanción será ineficaz y el Colaborador tendrá derecho a las restituciones a que haya lugar según la ley

ARTÍCULO 81. PRESTACIONES ADICIONALES. La Sociedad **VEINTICUATRO HORAS SEGURIDAD LTDA.**, no pagará a sus Colaboradores prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVII

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL TRABAJO, DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 82. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. 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 en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Sociedad, y que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo (Ley 1010/2006; Ley 2466/2025, art. 18).

El trabajo en la Sociedad estará libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación. Esta garantía aplica independientemente de la modalidad de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	41 DE 49

vinculación trabajadores directos, aprendices, pasantes, contratistas de prestación de servicios, personal en período de prueba, candidatos a empleo y personas despedidas y abarca conductas ocurridas en instalaciones, trayectos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, comunicaciones digitales y cualquier espacio que sea extensión de las obligaciones laborales (Ley 2466/2025, art. 18; Ley 2365/2024, art. 7°)

ARTÍCULO 83. DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.

La Sociedad garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación para todos sus Colaboradores, con independencia de su raza, color, etnia, origen nacional, creencia religiosa, sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, características sexuales, edad, condición de discapacidad, condición de salud, situación socioeconómica, preferencias políticas o religiosas, situación de víctima del conflicto armado, o cualquier otra característica que no incida en el ejercicio de sus funciones (Ley 2466/2025, arts. 16 y 17).

Conforme al artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, que adicionó numerales al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, queda expresamente prohibido al empleador y a sus representantes:

1. Discriminar a las mujeres y personas con identidades de género diversas, con acciones directas u omisiones, por sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier aspecto de su vida personal no relacionado con el ejercicio laboral.
2. Realizar o promover prácticas discriminatorias hacia personas que se identifiquen con géneros no binarios, diversas sexualidades, u otras características personales no vinculadas al trabajo.
3. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a esas circunstancias.
4. Despedir o presionar la renuncia de Colaboradores por razones religiosas, políticas, raciales, étnicas, o por razón de enfermedad o afectación a la salud mental.
5. Ejercer la subordinación de modo que constituya un factor de discriminación basado en el sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, o ejercicio de la sindicalización (Ley 2466/2025, art. 16).

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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	42 DE 49

- 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 libre de violencias, acoso y estrés para todas 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 mecanismos para prevenir y atender casos de acoso laboral, acoso sexual y toda forma de discriminación, garantizando medidas eficaces de respuesta y atención en caso de presentarse estas situaciones.
- E.** Garantizar ajustes razonables para las personas con discapacidad, removiendo barreras actitudinales, comunicativas y físicas que impidan el acceso, desarrollo y permanencia en el trabajo, conforme a la Ley 1618 de 2013 y el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 84. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN. En desarrollo del propósito al que se refiere el artículo anterior, la Sociedad implementará los siguientes mecanismos:

- 1.** Información a los Colaboradores sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025, mediante campañas de divulgación preventiva, capacitaciones y conservatorios sobre las conductas que constituyen acoso laboral y acoso sexual, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 2.** Espacios de diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover la armonía funcional y el buen trato al interior de la Sociedad.
- 3.** Diseño y aplicación de actividades con la participación de los Colaboradores, orientadas a:
 - A.** Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la convivencia laboral y una cultura libre de violencias.
 - B.** Formular recomendaciones constructivas frente a situaciones empresariales que pudieren afectar tales valores.
 - C.** Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral, acoso sexual u otros hostigamientos, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4.** Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, la Sociedad implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a transformar el ambiente laboral en

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	43 DE 49

un espacio de igualdad y libre de violencias (Ley 2365/2024, art. 16, adición al art. 9° de la Ley 1010/2006).

5. Las demás actividades que en cualquier tiempo establezca la Sociedad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 84A. PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y RESPUESTA EFECTIVA. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la Sociedad adopta un protocolo interno de atención inmediata para casos de acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de violencia en el trabajo. Este protocolo garantiza:

1. **Canal de Denuncia Seguro:** Se establece un canal de comunicación confidencial (correo electrónico institucional o línea directa) gestionado por el Comité de Convivencia Laboral. Cualquier persona —independientemente del tipo de vinculación— podrá presentar queja a través de mecanismo electrónico, físico o verbal, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar (Ley 2365/2024, art. 15). El trámite de la queja ante el empleador no es requisito de procedibilidad para la interposición de denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación.
2. **Ruta de Atención:** Una vez recibida la queja, la Sociedad activará en un término no mayor a cinco (5) días hábiles las medidas preventivas de protección para la presunta víctima, que podrán incluir, según el caso y a solicitud de la víctima:
 - A. Cambio de área o turno de trabajo.
 - B. Permiso para realizar trabajo remoto cuando existan condiciones de riesgo.
 - C. Supresión de labores que impliquen interacción con la persona investigada.
 - D. Reubicación preferente sin desmejora de condiciones, para trabajadoras víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio (Ley 2365/2024, art. 13; Ley 2466/2025, art. 15, num. 16).
3. **Atención Integral a la Víctima:** La Sociedad informará a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación y facilitará el acceso a servicios de atención emocional y psicológica a través de la ARL, conforme a los programas especiales de la Ley 2365 de 2024. Se garantizará en todo momento el respeto a la honra, el buen nombre, la confidencialidad y el debido proceso de las partes.
4. **No Revictimización y Reserva:** El procedimiento será reservado. Bajo ninguna circunstancia se permitirá la revictimización ni actos de censura que desconozcan el derecho de la víctima a visibilizar los hechos de acoso. La Sociedad se abstendrá de ejecutar cualquier acto de retaliación o represalia.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	44 DE 49

contra quien denuncie hechos de violencia o acoso (Ley 2365/2024, art. 11, num. 6).

5. **Estabilidad Laboral de la Víctima:** La terminación unilateral del contrato de trabajo de quien haya denunciado acoso sexual carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la interposición de la queja o denuncia. La misma protección se extenderá a los testigos. El despido efectuado dentro de este período se presume como retaliación y causal de despido injustificado (Ley 2365/2024, art. 14).
6. **Remisión a Autoridades:** Cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico de la Sociedad, la queja deberá presentarse ante la Inspección de Trabajo, la cual realizará el seguimiento correspondiente (Ley 2365/2024, art. 11, par. 3°). La Sociedad remitirá la queja a la autoridad competente cuando así lo solicite la víctima.
7. **Sanciones Internas:** Las conductas comprobadas de acoso sexual o violencia física o psicológica serán calificadas como Falta Grave y darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del agresor, sin perjuicio de las acciones penales, disciplinarias y administrativas a que haya lugar conforme a la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024.
8. **Reporte Semestral:** La Sociedad publicará semestralmente, de forma anonimizada, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas en los canales físicos y/o electrónicos disponibles. Esta información será remitida al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre (Ley 2365/2024, art. 11, num. 7).

PARÁGRAFO. DEBIDA DILIGENCIA: El Comité de Convivencia Laboral emitirá informes semestrales de seguimiento sobre el clima laboral y la efectividad del presente protocolo. Dichos informes serán integrados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La Sociedad atenderá con debida diligencia las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo (Ley 2466/2025, art. 15, num. 15). El Ministerio del Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las obligaciones del presente capítulo (Ley 2365/2024, art. 11, par. 1°; Ley 2466/2025, art. 18).

CAPÍTULO XVIII

TELETRABAJO, JORNADA FLEXIBLE Y DESCONEXIÓN

ARTÍCULO 85. TELETRABAJO HÍBRIDO. De conformidad con el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que regulen la materia, la Sociedad podrá

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	45 DE 49

implementar para aquellos cargos cuya naturaleza lo permita la modalidad de teletrabajo híbrido, previo acuerdo escrito entre las partes.

En dicho acuerdo deberán establecerse, entre otros aspectos, la distribución de la jornada laboral, los días de trabajo presencial y de trabajo remoto, los mecanismos de seguimiento y control, los medios de comunicación, las herramientas de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como las demás condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de esta modalidad.

PARÁGRAFO. Cuando el Colaborador devengue hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), la Sociedad reconocerá el auxilio de conectividad digital en sustitución del auxilio de transporte, en los casos y condiciones previstos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 86. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS CUIDADORAS. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, los Colaboradores que acrediten responsabilidades de cuidado respecto de hijos menores de edad, personas mayores, personas con discapacidad o cualquier otro sujeto de especial protección previsto en la ley, podrán solicitar por escrito la implementación de una jornada flexible.

La solicitud deberá contener la propuesta de distribución de la jornada y acompañarse de los documentos que acrediten la condición de persona cuidadora. La Sociedad evaluará cada solicitud teniendo en cuenta la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio, la continuidad de la operación, la viabilidad organizacional y las pruebas aportadas por el Colaborador. La decisión será comunicada por escrito dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud. La Sociedad podrá aceptar la solicitud, proponer una alternativa de distribución de la jornada o negarla mediante decisión debidamente motivada cuando existan razones objetivas relacionadas con la organización del trabajo o la prestación del servicio.

ARTÍCULO 87. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. De conformidad con la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que regulan la materia, la Sociedad garantiza el derecho de todos sus Colaboradores a la desconexión laboral, entendido como el derecho a no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales por fuera de la jornada ordinaria de trabajo o durante los períodos de descanso, permisos, licencias, vacaciones y demás tiempos de no prestación del servicio.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	46 DE 49

No obstante, tratándose de una Sociedad de vigilancia y seguridad privada, este derecho no será aplicable cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias, novedades operativas, ausencia o demora en los relevos, riesgos para la seguridad de personas o bienes, requerimientos de autoridad competente o cualquier otra circunstancia excepcional que haga necesaria la continuidad en la prestación del servicio. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no constituirá causal de sanción disciplinaria, salvo en los eventos previstos en el presente artículo y en la ley.

CAPÍTULO XIX **DE LAS ESTABILIDADES LABORALES REFORZADAS Y PROTECCIONES ESPECIALES**

ARTÍCULO 88. PROTECCIONES ESPECIALES CONTRA EL DESPIDO. La Sociedad reconoce que ciertos Colaboradores, debido a su condición de vulnerabilidad o proximidad a la vejez, gozan de una protección especial que impide su despido sin que medie una Justa Causa comprobada y, en los casos exigidos por la ley, la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

1. TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD O DEBILIDAD MANIFIESTA: Ningún Colaborador con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas podrá ser despedido o sancionado en razón de su discapacidad.

- **Procedimiento:** Antes de proceder a una desvinculación por justa causa, la Sociedad deberá acreditar que realizó los ajustes razonables en el puesto de trabajo y que la limitación es incompatible con la labor contratada, solicitando previamente el permiso ante el Inspector de Trabajo conforme a la Ley 361 de 1997 y la Ley 2466 de 2025.

2. PROTECCIÓN A PREPENSIONADOS. La Sociedad reconocerá la estabilidad laboral reforzada a los Colaboradores que ostenten la condición de prepensionados, de conformidad con la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable, entendiéndose por tales aquellos que se encuentren dentro de los tres (3) años anteriores al cumplimiento concurrente de los requisitos de edad y tiempo de cotización exigidos para acceder a la pensión de vejez, así como aquellos que, habiendo cumplido la edad legal, únicamente requieran completar el número mínimo de semanas de cotización previsto por la ley.

En consecuencia, la Sociedad se abstendrá de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa cuando dicha decisión tenga la potencialidad de impedir

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	47 DE 49

o frustrar la consolidación del derecho pensional, sin perjuicio de las demás causales legales de terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. La protección prevista en el presente numeral no será aplicable cuando el Colaborador hubiere consolidado el requisito de semanas de cotización y únicamente se encontrare pendiente del cumplimiento de la edad legal para acceder a la pensión de vejez, por cuanto en tal evento la adquisición del derecho no depende de la continuidad del vínculo laboral, sin perjuicio de las demás garantías de estabilidad laboral reforzada que puedan resultar aplicables conforme a la ley.

3. FUERO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EXTENDIDO:

- **Maternidad:** Protección desde la concepción hasta el final de la licencia de maternidad.
- **Fuero del Cónyuge:** De conformidad con la Ley 2141 de 2021 y la Ley 2466 de 2025, la protección se extiende al Colaborador cuya cónyuge o compañera permanente esté embarazada y no tenga empleo formal, siempre que se notifique oportunamente a la Sociedad.

4. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Las Colaboradoras que acrediten ser víctimas de violencia de género gozarán de una protección especial que faculta la flexibilización de sus condiciones laborales y la prohibición de despido fundado en las consecuencias de dicha violencia.

5. GARANTÍA PARA TRABAJADORES REINTEGRADOS Y REINCORPORADOS: En cumplimiento del Art. 20 de la Ley 2466 de 2025, se prohíbe cualquier forma de discriminación o despido basado en la condición de persona reintegrada o reincorporada en el marco del conflicto armado, promoviendo su plena inclusión laboral.

PARÁGRAFO. DEBER DE NOTIFICACIÓN: Para que las protecciones aquí descritas operen de forma efectiva, el Colaborador tiene el deber de notificar por escrito a la Sociedad la condición que le otorga el fuero (embarazo de la pareja, condición de pre-pensionado, etc.), aportando las pruebas correspondientes, salvo que dicha condición sea notoria.

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES Y PUBLICACIÓN

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	48 DE 49

ARTÍCULO 89. DEROGATORIA DE DISPOSICIONES ANTERIORES. 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 90. PUBLICIDAD Y ACCESO VIRTUAL. De conformidad con el Artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 (que modifica el Art. 120 del CST), la Sociedad garantizará el conocimiento del presente Reglamento mediante los siguientes mecanismos obligatorios:

- 1. Publicación Física:** Se fijarán dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos del domicilio principal y en cada uno de los lugares de trabajo separados.
- 2. Publicidad Virtual y Digital:** El Reglamento será publicado en la página web de la Sociedad de la sociedad, garantizando que todos los Colaboradores puedan acceder al mismo en cualquier momento desde sus dispositivos móviles o herramientas de trabajo
- 3. Notificación Individual:** La Sociedad garantizará la divulgación y conocimiento del presente Reglamento Interno de Trabajo por parte de todos los Colaboradores al inicio de la relación laboral y cada vez que este sea modificado, dejando constancia del cumplimiento de dicha obligación en los registros que para tal efecto lleve la Sociedad.

ARTÍCULO 91. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD. No producirán efecto las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones de los Colaboradores en relación con lo establecido en la Constitución Política, la ley, los contratos individuales de trabajo, los pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales, los cuales prevalecerán y sustituirán las disposiciones del presente Reglamento en cuanto resulten más favorables al Colaborador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo y el principio de favorabilidad previsto en la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO XXI

VIGENCIA, DEROGATORIA E INTEGRACIÓN NORMATIVA

ARTÍCULO 92. VIGENCIA Y DEROGATORIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo deroga en su integridad el Reglamento Interno de Trabajo anteriormente vigente, así como todas sus modificaciones, adiciones y actualizaciones.

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en los términos previstos por la legislación laboral vigente y producirá efectos respecto de

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CÓDIGO	P-SGSST-35
		VERSIÓN	1
		FECHA DE ELABORACIÓN	19/05/2020
		PÁGINA	49 DE 49

todos los Colaboradores de la Sociedad, sin perjuicio de las disposiciones legales que regulen su publicidad y oponibilidad.

ARTÍCULO 93. INTEGRACIÓN NORMATIVA Y ADAPTACIÓN LEGAL. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento se interpretarán e integrarán de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes laborales especiales y las demás normas que regulen las relaciones de trabajo.

En caso de expedición, modificación, derogatoria o sustitución de disposiciones legales o reglamentarias, o cuando la jurisprudencia de las Altas Cortes establezca criterios de obligatorio cumplimiento que resulten más favorables al Colaborador o modifiquen el régimen jurídico aplicable, las disposiciones del presente Reglamento se entenderán ajustadas de pleno derecho a dichas normas, sin necesidad de reforma expresa, en aquello que resulte procedente.

En constancia de lo anterior, el presente Reglamento Interno de Trabajo se suscribe en Pereira, Risaralda, a los veinticinco (25) días del mes de junio de 2026, para efectos de su publicación, divulgación y cumplimiento por parte de todos los colaboradores de la Sociedad.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


JAIME EDMUNDO BASTIDAS CADENA
 C.C. 6.461.495 Expedida en Sevilla, Valle
 Representante Legal

Ultima Actualización/Revisión.

Fecha: Junio De 2026
 Dirección: Calle 37 No. 13-61 B/ La Elvira
 Teléfono: 6063363376
 Ciudad: Pereira
 Departamento: Risaralda