REGLAMENTO DE TRABAJO
SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA
NIT. 800.067.868-6

CAPÍTULO I
ALCANCE

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento de trabajo suscrito por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA.**, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C, con el NIT 800.067.868-6, cuya sede Principal está ubicada en la Avenida carrera 20 #89-19, de la ciudad de Bogotá D.C es de obligatorio cumplimiento para la empresa y todas las personas trabajadoras vinculadas mediante contrato de trabajo. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo.

La empresa garantizará condiciones de trabajo dignas, la igualdad de oportunidades y salarios, además, la prohibición de toda forma de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, edad, nacionalidad, origen, religión, opiniones políticas o cualquier otra condición. Igual protección tendrán las personas trabajadoras extranjeras, siempre que acrediten los permisos de trabajo y residencia exigidos por la ley.

En desarrollo de estos principios, la empresa promoverá un entorno laboral libre de acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género, aplicando los protocolos de prevención y atención exigidos por la normatividad vigente.

El reglamento será publicado en dos (2) sitios visibles dentro de la empresa y por medio virtual accesible en todo momento, como intranet, correo electrónico o página web de la compañía, con constancia de distribución según lo exige el ARTÍCULO 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. "**SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA**, buscará y reclutará en el mercado laboral, personas con competencias de sus intereses, al igual, recibirá hojas de vida por cualquier medio de comunicación.

Conforme a lo establecido en el decreto 2852 del 06 de diciembre de 2013 y la Resolución 2047 DE 2021 del Ministerio del Trabajo, **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA,** registrará sus vacantes en el Servicio Público de Empleo, a través de cualquier prestador autorizado conforme a la normatividad vigente.

SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA, a su arbitrio examinará cuando lo estime pertinente, las hojas de vida que reciba por cualquier medio y, si lo desea, podrá llamar a los interesados elegidos para presentar entrevista, pruebas de idoneidad y demás actividades que se consideren necesarias para apreciar los conocimientos y destrezas del aspirante, sin que con ello genere vínculo alguno o compromiso con el interesado.

Una vez culmine el proceso de selección de manera satisfactoria para **SEGURIDAD Y**

VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA, el aspirante seleccionado deberá entregar a la compañía los siguientes documentos:

a. **Identificación:** cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, pasaporte o tarjeta de identidad; autorización del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente en caso de menores de edad autorizados para laborar, o en su defecto la primera autoridad local a solicitud de los padres y a falta de estos, el defensor de Familia.

b. Formación y experiencia: soportes académicos, técnicos o profesionales; certificaciones de experiencia laboral en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado, cuando sean exigidas por el cargo.

c. Competencias: cumplimiento de los requisitos de conocimientos, habilidades y destrezas definidos en el perfil del cargo.

d. Seguridad social: constancia de afiliación a EPS y fondo de pensiones y cesantías, cuando exista. En caso contrario, la empresa realizará la afiliación correspondiente al momento de la contratación.

e. **Concepto de aptitud laboral:** Resultado del examen médico general, el cual será practicado por solicitud y costo de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**

f. Otros documentos: hoja de vida, certificaciones laborales o personales, y, cuando corresponda al cargo, documentos adicionales como certificado de antecedentes, certificados de conducción y documentos del vehículo o motocicleta (SOAT, tecno mecánica, tarjeta de propiedad).

PARÁGRAFO PRIMERO. No se podrán exigir requisitos prohibidos por la ley como condición para la vinculación, tales como libreta militar, pruebas de embarazo, estado civil, religión, afiliación política o cualquier otro dato discriminatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa podrá realizar estudios de seguridad, visitas domiciliarias o pruebas psicotécnicas como parte del proceso de selección, garantizando siempre el respeto a la intimidad y a los datos personales del aspirante.

PARÁGRAFO TERCERO: En los procesos de selección y vinculación queda prohibida la exigencia de información o documentos que puedan dar lugar a discriminación laboral. En particular, no se podrán solicitar datos sobre estado civil, número de hijos, religión o afiliación política; tampoco pruebas de embarazo, pruebas de VIH/Sida ni la libreta militar.

PARÁGRAFO CUARTO: La vinculación laboral se efectuará de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de la Ley 2466 de 2025, atendiendo a las modalidades contractuales allí previstas.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato mediante aviso previo por escrito con una antelación de treinta (30) días calendario, con el fin de facilitar la provisión de su reemplazo. En ningún caso la omisión de este preaviso dará lugar a la imposición de sanciones al trabajador**.**

La empresa se compromete a respetar los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución Política, el Convenio 111 de la OIT y la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3: SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA, una vez admitida la persona aspirante, podrá estipular con ella un período inicial de prueba, cuyo objeto será apreciar por parte de la empresa las aptitudes de la persona trabajadora y, por parte de ésta, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Durante este tiempo, la persona trabajadora gozará de los mismos derechos, garantías y obligaciones que los demás trabajadores, incluyendo la afiliación y cobertura al sistema de seguridad social.

ARTÍCULO 4. Formalización. El período de prueba deberá pactarse siempre por escrito en el contrato de trabajo. Si no se estipula, la relación se regirá desde el inicio por las normas generales del contrato laboral.

ARTÍCULO 5. Duración. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, el período de prueba no podrá ser mayor a la quinta parte del término inicialmente pactado, y en ningún caso podrá superar los dos (2) meses. Entre un mismo empleador y trabajador solo es válido estipular período de prueba en el primer contrato celebrado.

ARTÍCULO 6. Efectos. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato en cualquier momento, sin necesidad de preaviso ni de alegar justa causa, reconociendo al trabajador los salarios y prestaciones causadas hasta la fecha de terminación.

ARTÍCULO 7. INDUCCIÓN. Es la obligación de todo trabajador asistir durante el periodo de prueba a la inducción para el cargo a desarrollar; de no ser proporcionada por el personal a cargo de la Empresa, de manera espontánea el Empleado está en la obligación de solicitarla y en todo caso actúa bajo su responsabilidad.

CAPÍTULO IV
DE LOS APRENDICES

ARTÍCULO 8. Definición. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 9: **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.,** podrá vincular colaboradores bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, el cual constituye una forma especial dentro del derecho laboral. Mediante este contrato, una persona natural (aprendiz) recibe formación teórica y práctica en una entidad educativa autorizada, con el patrocinio de la empresa.

1. Requisitos del aprendiz:

- Ser mayor de 15 años y haber completado estudios primarios, o demostrar conocimientos equivalentes.
- Cumplir con los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes que regulen la modalidad de aprendizaje.

2. Obligaciones de la empresa:

- Brindar las condiciones adecuadas para la formación y aprendizaje del aprendiz.
- Cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre contratos de aprendizaje, incluyendo aspectos de seguridad social, derechos de formación y seguimiento del desempeño.

3. Vinculación y seguimiento:

- La empresa podrá celebrar contratos de aprendizaje en coordinación con la institución educativa correspondiente.
- Se deberá garantizar un plan de formación práctico y teórico, así como el acompañamiento y evaluación del aprendiz durante la duración del contrato.

CAPÍTULO V.
TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y/O MANEJO TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 10. Será trabajador de dirección, confianza y/o manejo aquel que dentro de la organización se encuentre ubicado en un cargo que le exija la ejecución de sus labores en horarios indeterminados y/o en niveles jerárquicos que conlleve de responsabilidad o mando.

Respecto a la designación de los Trabajadores de confianza y manejo, y en consideración a la falta de disposición que los defina, transcribimos apartes de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239, en la que señala:

"Según lo han expresado esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal del trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el ARTÍCULO 32 indica constituyen ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración. **Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central**".

La calificación de esta categoría de trabajadores corresponde, en principio, al empleador y es aceptada por el trabajador desde la celebración del contrato de trabajo, o posteriormente, cuando se notifica al trabajador el nuevo cargo u oficio a desempeñar, y éste expresa su aceptación. Sin embargo, y esto es muy importante tenerlo en cuenta porque la jurisprudencia ha insistido en este punto, la verdadera naturaleza de un cargo de los llamados de dirección y confianza, obedece más a las especiales funciones del mismo y a lo que la realidad de su actividad diaria permita demostrar, que a la denominación dada por el empleador."

PARÁGRAFO PRIMERO. En esta empresa serán representantes del empleador:

a) Quienes ejercen funciones de dirección y administración en la empresa como los gerentes, directores, jefes de área o sección, supervisores y asesores.
b) Aquellas personas que por el cargo que ocupan sean llamadas a representar al empleador y comprometan su responsabilidad.

ARTÍCULO 11. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho a prestaciones sociales, recargos dominicales y pago de trabajo suplementario, de acuerdo a lo establecido en la sentencia C-823 de 2.006.

PARÁGRAFO 1: La Empresa podrá contratar trabajadores extranjeros siempre que cuenten con la visa laboral o permiso correspondiente, conforme a la legislación colombiana vigente. Los trabajadores extranjeros disfrutarán de los mismos derechos y condiciones laborales que los trabajadores nacionales, incluyendo salario, prestaciones sociales y seguridad social. La Empresa cumplirá con todas las disposiciones legales aplicables a la contratación de extranjeros.

PARÁGRAFO 2: Si el aspirante es extranjero, también debe presentar:

1. Visa vigente que autorice trabajar (tipo Migrante o Residente con permiso de trabajo).
2. Cédula de extranjería (si la permanencia supera los 3 meses).
3. Para profesiones reguladas: matrícula profesional o convalidación del título extranjero.
4. Registro en el RUTEC (Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia) dentro de los 20 días siguientes a la contratación.
5. Registro en el SIRE (Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros) de Migración Colombia, reportando ingreso y terminación laboral en un plazo de 15 días hábiles.

Todos los anteriores documentos se deben entregar copia en el departamento de Recursos Humanos o en donde se informe por la empresa. En ningún caso se permitirá la discriminación o trato desigual por motivos de nacionalidad. Los trabajadores extranjeros tendrán los mismos derechos, beneficios y obligaciones que los trabajadores colombianos, en condiciones de igualdad, conforme a la Ley 2466 de 2025 y demás normas aplicables.

Lo anterior sin perjuicio de la documentación que exija en reglamentaciones futuras el Ministerio de Relaciones Exteriores.

CAPÍTULO VI
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 12. La jornada de trabajo ordinario de los empleados de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente, sin exceder las 42 **horas semanales a partir de 2026**, conforme a la Ley 2101 de 2021.

Días Laborables en **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** son**:** lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábados y domingos.

Horario de trabajo personal administrativo:

HORARIO DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Opción 1	**Opción 2**
EN LA MAÑANA	7:00 a.m. a 12:00 pm.	8:00 am. a 1:00 p.m.
EN LA TARDE	1:00 p.m. a 05:00 p.m.	2:00 p.m. a 6:00 p.m.
HORA DE ALMUERZO	12:00 m. a 1:00 p.m.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.

El horario de trabajo se reduce de manera gradual, de conformidad con la Ley 2101 de 2021

Pausa Activa:

Esta actividad en la que se utilizan variadas técnicas en períodos cortos (Máximo 10 minutos, en la mañana y en la tarde, durante la jornada laboral con el fin de activar la La respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal para prevenir desórdenes psicofísicos causados por la fatiga física y mental y potencializar el funcionamiento cerebral incrementando la productividad y el rendimiento laboral, este horario es programado.

Horario de trabajo personal operativo:

Para el personal de vigilantes y supervisores: Laborarán por turnos respetando en ellos los límites máximos del trabajo suplementario (12 horas diarias) y el de la jornada ordinaria con los descansos respectivos de acuerdo a su programación.

Los anteriores turnos o jornadas podrán modificarse temporal o definitivamente, de acuerdo con las necesidades de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, respetando siempre la jornada máxima legal. Los empleados que ejerzan funciones de dirección, confianza y manejo, no estarán sometidos a la jornada máxima de trabajo. La administración de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, autoriza la ejecución de horarios flexibles, siempre que en este evento se garantice la duración de la jornada diurna legal establecida en este ARTÍCULO.

PARÁGRAFO PRIMERO. La jornada laboral asignada al trabajador podrá ser modificada por el empleador de manera unilateral, de acuerdo al principio del IUS VARIANDI, el cual no implica desmejora de las condiciones laborales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El empleador podrá asignar al trabajador la ejecución de un turno de trabajo adicional al programado en el día, si el trabajador que debe reemplazarlo no se presenta por fuerza mayor o por incumplimiento de sus obligaciones.

Lo anterior no implica vulneración a lo descrito en el parágrafo sexto del presente ARTÍCULO, pues se ejecuta con el fin de garantizar la continuidad del servicio, caso en el cual Seguridad Éxito de Colombia, realizará los pagos y/o recargos correspondientes.

Seguridad Éxito de Colombia, antes de autorizar la realización de doble turno deberá realizar las acciones correspondientes para enviar un sucesor en labor, que permita al trabajador que finaliza su turno retirarse del desempeño de las labores asignadas. Por tanto, lo aquí descrito será una situación excepcional.

La empresa no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (ARTÍCULO 20, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO TERCERO. Están excluidos de la regulación sobre la jornada laboral los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, aquellos que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los que habiten en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. Descanso en día sábado: Pueden repartirse la jornada laboral entre semana ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO QUINTO. Cambio de horario de trabajo por suspensión de labores: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, no imputable a la empresa, que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de cuatro (4) horas, y como consecuencia no pueda desarrollar la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá la labor en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO SEXTO Requerimiento para el cambio de turno: En los casos en que al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deben suceder en la labor, los que estén desempeñando el trabajo deben continuarlo y no lo podrán abandonar mientras no llegue la persona que haya de reemplazarlos. Cuando esto ocurre, el trabajador que esté de turno deberá dar aviso al Jefe respectivo.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Cambio de turno entre trabajadores: La empresa no aceptará cambios de turnos entre sus trabajadores, a menos que tales cambios hayan sido autorizados por los respectivos supervisores, con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación, y se hayan firmado los registros establecidos.

PARÁGRAFO OCTAVO. Exigencia de trabajo hasta completar la jornada máxima legal: En los sitios de trabajo en donde todo o parte del personal labore menos de la jornada máxima legal, la empresa podrá exigir, temporal o permanentemente que se complete la jornada máxima legal permitida, cuando a juicio de las mismas necesidades del servicio así lo requieran no causándole el pago de horas extras en ese caso.

PARÁGRAFO NOVENO. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (ARTÍCULO 21 Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO DÉCIMO. La jornada laboral descrita se ajustará de manera progresiva conforme lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021:

a) A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el ARTÍCULO 2 de la presente ley.

PARÁGRAFO UNDÉCIMO. De acuerdo con la ley, podrán aplicarse las siguientes excepciones a la jornada ordinaria de trabajo:

a) **Jornada flexible**: el empleador y la persona trabajadora podrán acordar distribuir la jornada semanal legal en jornadas variables de mínimo cuatro (4) y máximo nueve (9) horas diarias, sin recargos, siempre que no se exceda el promedio legal de horas semanales y se garantice un día de descanso.
b) **Labores insalubres o peligrosas**: el Gobierno podrá ordenar la reducción de la

jornada en estas actividades, según dictámenes técnicos.
c) **Menores de edad autorizados para trabajar**: la jornada se sujetará a los límites legales de acuerdo con la edad, garantizando siempre la protección reforzada prevista en el Código de Infancia y Adolescencia.

ARTÍCULO 13. De la Jornada de Menores de Dieciocho (18) Años: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

CAPÍTULO VII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. A partir del 25 de diciembre de 2025, en desarrollo de la Ley 2466 de 2025, se considerará trabajo diurno el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.), y nocturno el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m. del día siguiente). El trabajo nocturno genera el recargo legal vigente sobre la hora ordinaria, salvo en los casos expresamente exceptuados por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente ARTÍCULO se aplicará conforme a la Ley 2466 de 2025, que establece la ampliación de la jornada nocturna a partir de diciembre de 2025, o a la norma que la modifique, adicione o derogue.

ARTÍCULO 15: Se entiende por trabajo suplementario u horas extras el que exceda la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que supere la jornada máxima legal vigente, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o deroguen.

El trabajo suplementario no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales y deberá contar con la autorización de la empresa.

La remuneración del trabajo suplementario se reconocerá con los recargos legales vigentes: veinticinco por ciento (25 %) sobre la hora ordinaria cuando se trate de horas extras diurnas, y setenta y cinco por ciento (75 %) cuando sean horas extras nocturnas.

ARTÍCULO 16: El trabajo suplementario o de horas extras sólo podrá efectuarse hasta por un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, salvo las excepciones previstas en la ley. La empresa llevará un registro detallado en el que consten el nombre del trabajador, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas y la indicación de si se trata de horas diurnas o nocturnas.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador se obliga a cumplir la jornada en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador. Los ajustes o cambios de horario podrán

realizarse por necesidades del servicio, siempre que se respeten los límites legales de la jornada, los derechos de descanso y la conciliación de la vida laboral y familiar, conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 17: Los recargos por trabajo nocturno, horas extras, y trabajo dominical o festivo se liquidarán conforme a la legislación laboral vigente a la fecha de su causación. En particular:

1. El trabajo nocturno ordinario se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna, salvo en los casos de turnos sucesivos de seis (6) horas y treinta y seis (36) semanales previstas en la ley.
2. La hora extra diurna se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
3. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
4. El trabajo dominical o festivo ocasional o habitual se remunerará con el recargo legal vigente, que conforme a la Ley 2466 de 2025 será del ochenta por ciento (80 %) en 2025, del noventa por ciento (90 %) en 2026 y del cien por ciento (100 %) a partir de 2027.
5. Cada uno de los recargos anteriores se reconoce de manera exclusiva, sin acumulación entre sí.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa podrá organizar turnos sucesivos especiales de trabajo conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o deroguen.

ARTÍCULO 18: La empresa únicamente reconocerá como trabajo suplementario o de horas extras aquellas labores que hayan sido previamente autorizadas por el empleador, salvo en los casos en que el trabajador demuestre que, por necesidad del servicio y con conocimiento del superior jerárquico, prestó efectivamente el servicio por fuera de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO PRIMERO. El reconocimiento y pago del trabajo suplementario o de horas extras se efectuará con base en el registro oficial que lleve la empresa, el cual constituye el soporte válido para su liquidación. No obstante, en caso de controversia, el trabajador podrá acreditar la prestación efectiva del servicio por fuera de la jornada ordinaria, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO TERCERO. Los recargos enunciados en el presente ARTÍCULO son exclusivos y no acumulativos.

ARTÍCULO 19. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 20. SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus

Trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el ARTÍCULO de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar o llegase a ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables turnos de urgencia que puedan afectar la operación de la empresa, se podrá aumentar el límite máximo de horas de trabajo previsto en el ARTÍCULO 161 del C.S.T., por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.
Será obligatorio para la empresa llevar un registro de las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente ARTÍCULO, y en el que relacione:

a) Nombre del trabajador
b) Edad
c) Sexo
d) Actividad desarrollada
e) Número de horas laboradas indicando son diurnas o nocturnas
f) Liquidación sobre la remuneración correspondiente

El empleador entregará al trabajador una relación de horas extras laboradas con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

PARÁGRAFO QUINTO. Quedan expresamente excluidos de las reglas del presente capítulo quienes ocupen cargos de dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO SEXTO. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, con residencia en el lugar de trabajo, no tienen derecho a reconocimiento de horas extras, como tampoco los trabajadores que ocupen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21: Son de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos como tales por la legislación laboral vigente. En particular, todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días festivos de carácter civil y religioso señalados en la ley, incluidos el 1 de enero, 1 de mayo, 20 de julio, 7 de agosto, 25 de diciembre, el jueves y viernes santos, la Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, entre otros.

Conforme a la Ley 51 de 1983, los días festivos determinados en dicha norma que no coincidan con lunes serán trasladados al lunes siguiente, salvo las excepciones previstas por la ley.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la jornada de trabajo pactada no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho al pago del descanso dominical en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, de conformidad con la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajo en día de descanso obligatorio o en día de fiesta

reconocido por la ley se remunerará con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del derecho al salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Conforme a la Ley 2466 de 2025, dicho recargo será del ochenta por ciento (80 %) en 2025, del noventa por ciento (90 %) en 2026 y del cien por ciento (100 %) a partir de 2027.

Si el día de descanso obligatorio coincide con otro descanso remunerado, y el trabajador presta servicio en ese día, solo tendrá derecho al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO TERCERO. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando la persona trabajadora labora hasta dos (2) de estos días durante el mes calendario, y es habitual cuando labora tres (3) o más en el mismo periodo.

En ambos casos, además del recargo legal correspondiente, el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado, salvo que se acuerde su pago en dinero en los términos de la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO CUARTO. Para efectos de este reglamento, la expresión "descanso dominical" comprenderá tanto el domingo como cualquier otro día de descanso obligatorio que se acuerde entre las partes o que se programe por la naturaleza de la actividad o la organización de turnos. En todos los casos, dicho día será reconocido en los mismos términos y con los mismos efectos legales que el descanso dominical previsto en la legislación laboral.

PARÁGRAFO QUINTO. El día de descanso obligatorio será el domingo, salvo que se acuerde por escrito un día distinto o que, por la naturaleza de la actividad o la organización de turnos, se programe otro día de descanso en la semana. A falta de acuerdo o programación expresa, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO SEXTO. El incremento del recargo por trabajo en día de descanso obligatorio se implementará de manera gradual conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 22: El descanso en los domingos y en los demás días de descanso obligatorio tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, salvo las excepciones previstas en la legislación laboral para los turnos sucesivos de seis (6) horas y treinta y seis (36) semanales u otros regímenes especiales autorizados por la ley.

ARTÍCULO 23: Cuando por disposición de la empresa se suspenda el trabajo en un día que no esté reconocido como festivo en la legislación laboral, dicho tiempo deberá pagarse como si se hubiere laborado, salvo que exista acuerdo expreso de compensación o que tal medida esté prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o laudo arbitral aplicable. El trabajo compensatorio que se realice para reponer dicho tiempo se remunerará como jornada ordinaria y no se considerará trabajo suplementario ni horas extras

CAPÍTULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 24. Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (ARTÍCULO 186, numeral primero, C.S.T.).

La época de vacaciones debe ser señalada por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del Trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del

descanso. El Empleador tiene que dar a conocer al Trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (ARTÍCULO 187, C.S.T.). El trabajador deberá hacer la petición de sus vacaciones por lo menos con un mes de antelación a la fecha que desee disfrutarlas.

ARTÍCULO 25. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas. (ARTÍCULO 188, C.S.T.). En tal caso, la empresa reprogramará las vacaciones de manera que se garantice la efectividad del descanso, conforme a la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador y empleado, podrán acordar por escrito, previa solicitud del empleado, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, cuando el contrato termina sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado. (ARTÍCULO 20, Ley 1429 de 2010 y art. 189 del C.S.T).

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso el empleado gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, pudiendo al efecto fraccionarse el disfrute del periodo total de vacaciones conforme a la política de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.** En este caso, se presumirá que acumula los días restantes de vacaciones a las que posteriormente se causen. También se podrá convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años, y hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de empleados técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

PARÁGRAFO TERCERO. Empleados de manejo. De acuerdo con lo regulado en el ARTÍCULO 191 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleado de manejo que hiciere uso de las vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa autorización del patrono. Si esta última no aceptare el candidato Indicado por el trabajador de manejo y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador de manejo que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 26. Durante el período de vacaciones el empleado recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 27. SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA, La Empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los contratos de trabajo a término fijo con duración inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho a vacaciones en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que este sea, de conformidad con lo previsto en la Ley 50 de 1990. Dicho derecho podrá disfrutarse en tiempo o compensarse en dinero al finalizar el contrato, según corresponda.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No obstante, lo prescrito, el empleador podrá establecer vacaciones colectivas para todo el personal, aún para aquellos que no hayan adquirido el

derecho a disfrutarlas, evento en el cual se imputarán a las que el empleado se haga acreedor posteriormente.

ARTÍCULO 28. **Reintegro después de vacaciones**. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

CAPÍTULO X
PERMISOS Y/O LICENCIAS

ARTÍCULO 29. PERMISOS. Licencia es la autorización que se concede a un empleado para dejar de asistir al trabajo, quedando condicionada a la necesidad de servicio, no siendo obligatorio concederla, salvo disposición legal expresa. Las licencias son remuneradas y no remuneradas. **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.** concederá licencias remuneradas o no remuneradas a LOS TRABAJADORES, que según el procedimiento establecido en el presente CAPÍTULO lo requieran, atendiendo a los criterios de necesidad y urgencia y recurrencia de esta figura.
SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias en los términos previstos en la legislación laboral vigente, en particular los siguientes:

1. **Permisos obligatorios remunerados:**

- Ejercicio del derecho al sufragio. Se concederá al trabajador que demuestre haber cumplido con el derecho al sufragio y por una sola vez, un descanso compensatorio remunerado equivalente a media jornada, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador
- Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- Citaciones judiciales o administrativas en las que deba intervenir.
- Asistencia a citas médicas programadas o de urgencia del trabajador.
- Asistencia a citas médicas escolares cuando el trabajador actúe como acudiente.
- Permiso por el uso de bicicleta como medio de transporte, equivalente a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de uso.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Comisiones sindicales inherentes a la organización.

2. **Licencias remuneradas especiales:**

- Licencia de maternidad: dieciocho (18) semanas remuneradas, ampliables en los casos previstos en la ley, o en los términos que establezca la normatividad vigente.
- Licencia de paternidad: dos (2) semanas remuneradas, ampliables de conformidad con lo previsto en la ley, o en los términos de la normatividad vigente. La licencia de paternidad no será acumulable ni compatible con la de calamidad doméstica por nacimiento del hijo.
- Licencia de luto: cinco (5) días hábiles remunerados. En caso de fallecimiento de su

cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho.

- Licencia para padres, madres o cuidadores de menores con enfermedad terminal: diez (10) días hábiles remunerados, conforme a la Ley 2174 de 2021 o a la normatividad vigente.

3. Condiciones generales:

El aviso del trabajador deberá darse con la anticipación que permitan las circunstancias, salvo casos de urgencia. En los permisos por calamidad doméstica, el empleador concederá un tiempo razonable de permiso, de acuerdo con la gravedad y naturaleza de la situación, procurando garantizar un mínimo que permita al trabajador atender la emergencia

En los casos no contemplados expresamente, los trabajadores del área operativa deberán solicitar el permiso con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para permitir la programación del reemplazo.

Salvo disposición legal en contrario, el tiempo empleado en permisos podrá ser descontado del salario o compensado con tiempo de trabajo equivalente en otra jornada, según determine la empresa.

En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o de situaciones de caso fortuito o fuerza mayor que afecten directamente al trabajador, a su cónyuge, compañero permanente o miembros del núcleo familiar, la empresa concederá permisos temporales por el tiempo que resulte razonable y proporcional, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y las necesidades del servicio.

La duración del permiso será definida por la empresa con base en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prueba de los hechos alegados, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley o en acuerdos colectivos.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

En el caso del descanso compensatorio remunerado de media jornada para el trabajador, por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector, podrá disfrutarlo dentro del mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador (Ley 403 de 1997).

PARÁGRAFO: Los trabajadores que utilicen la bicicleta como medio de transporte para desplazarse a su lugar de trabajo tendrán derecho a un (1) día hábil de descanso remunerado por cada seis (6) meses de uso continuo, en los términos siguientes:

1. **Registro:** El trabajador deberá informar por escrito a la empresa su intención de acogerse a este beneficio y registrar el uso de la bicicleta en el mecanismo de control que la empresa disponga (planilla y/o sistema electrónico de ingreso).

2. **Periodicidad:** El descanso se reconocerá cada seis (6) meses de uso continuo, y deberá disfrutarse dentro de los tres (3) meses siguientes al cumplimiento del período.
3. **Autorización:** El trabajador solicitará el disfrute del día de descanso con mínimo cinco (5) días hábiles de anticipación, sujeto a aprobación del jefe inmediato, garantizando la continuidad del servicio.
4. **Condiciones de uso:** El empleador podrá verificar el cumplimiento del requisito de uso de la bicicleta mediante controles periódicos de asistencia y desplazamiento.
5. **No acumulación:** El día de descanso no es acumulable más allá del período de seis (6) meses y no podrá compensarse en dinero.

ARTÍCULO 30. **De la licencia por calamidad doméstica:** En cumplimiento del ARTÌCULO 57 Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., concederá a los trabajadores las licencias que se requieran para atender cualquier clase de calamidad doméstica grave. Para efectos de identificar la grave calamidad doméstica, se debe considerar la definición que dio la Corte Constitucional en su sentencia C-930 de 2009. La empresa otorgará dicha licencia atendiendo a criterios de racionalidad y proporcionalidad que no afecten el desarrollo de la empresa y en ningún caso podrá ser superior a tres (3) días, de conformidad con la valoración que realice la empresa. Como situaciones de calamidad doméstica se prevén: a) El accidente o enfermedad de un hijo, esposo, compañero, o los padres, debidamente certificada por profesional médico adscrito a la EPS que le brinda la atención correspondiente, b) Una fuerte lluvia que ocasionó la inundación de la casa o lugar de residencia y que afecta de manera directa al trabajador, c) La incursión de los ladrones a la casa de habitación del trabajador, por lo que debe adelantar las diligencias en la Fiscalía y Policía, d) El empleado fue atracado y resultó lesionado, lo que le obliga a adelantar diligencias ante la fiscalía y policía.
Teniendo en cuenta la naturaleza del matrimonio y la misma naturaleza de lo que se entiende por calamidad, el matrimonio no se podrá considerar como calamidad doméstica.

ARTÍCULO 31. De la licencia remunerada en época de parto: En cumplimiento de la legislación laboral vigente, LA EMPRESA concederá en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de dieciocho (18) semanas.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos de la licencia de que trata este ARTÍCULO, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

PARÁGRAFO TERCERO. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

ARTÍCULO 32. **De la licencia de paternidad:** LA EMPRESA concederá una licencia

remunerada de dos (2) semanas al padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante, la cual estará a cargo de ser pagada por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 33 De la licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este ARTÍCULO. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

ARTÍCULO 34. **De la licencia parental flexible de tiempo parcial.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.
La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4º del presente ARTÍCULO.

ARTÍCULO 35. **Descanso remunerado durante la lactancia.** La empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

ARTÍCULO 36. Licencias no remuneradas: Considerando que el Trabajador puede requerir de licencias no contempladas por la ley; el Empleador tiene varias alternativas que bien ha descrito el Ministerio de la Protección Social mediante concepto 303037 de octubre 25 de 2009.
Veamos un aparte del concepto en cita:
"(…) En el ordenamiento laboral no existe ninguna disposición que obligue al empleador a conceder este tipo de licencias, luego en ejercicio de su facultad dispositiva, bien puede concederla o negarla; de concederla, podrá determinar el número de días de duración de la misma y así mismo disponer si será o no remunerada. (…)"

Con apoyo en lo anterior, cuando un Empleado solicite algún permiso o licencia no contemplada anteriormente, la Empresa, en uso de su facultad dispositiva concederá este tipo de permisos y/o licencias solo si los mismos no afectan el normal desarrollo de las actividades diarias y el tiempo empleado en ellos será descontado al Empleado si así lo considera el Empleador.

El Trabajador que desee solicitar un permiso por cualquiera de estas eventualidades, deberá diligenciar el formato de "**SOLICITUD DE PERMISO y/o LICENCIA NO REMUNERADA**", el cual deberá ser remitido al Empleador, para que en un término prudencial decida si concede la licencia en forma remunerada o no, o si es procedente la reposición de tiempo, en concordancia con lo dicho por la Corte Constitucional en la Sentencia precitada.

ARTÍCULO 37. Permisos de citas médicas. En caso de asistencia a consulta médica, es necesario que el trabajador solicite el permiso al departamento de Talento Humano previo visto bueno del Jefe Inmediato, dando aviso con término previo de cinco (05) días hábiles, salvo que se trate de citas prioritarias o que se generen con una programación por agenda de la EPS en periodo inferior al término descrito, situación en la cual podrán autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo. **Cumplida la cita, el trabajador debe regresar de inmediato a su frente de trabajo, salvo que sea incapacitado u hospitalizado;** en estos últimos casos, el trabajador deberá dar aviso inmediatamente a **la empresa**. Sólo se aceptará incapacidades expedidas por los médicos adscritos a cualquiera de las entidades promotoras de salud como justificación para faltar al trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las incapacidades por motivos de salud que no superen dos (2) días se reconocerán solamente si son certificadas por la EPS a la cual se encuentra afiliado el Empleado.

ARTÍCULO 38. Día de la familia. Hasta el 30 de junio de 2026, los trabajadores aún pueden solicitar su jornada semestral de acuerdo con la obligación legal. A partir de julio de 2026 debido a la reducción de la jornada laboral (Ley 2101 de 2021), la empresa determina si lo ofrece o no de forma voluntaria.

CAPÍTULO XI
DOTACIÓN

ARTÍCULO 39. SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA suministrará a los trabajadores un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor apropiado para la clase de labores que desempeñe y de acuerdo al medio ambiente en donde ejerza sus funciones. La entrega de la dotación será:

1. A los trabajadores cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.
2. A los trabajadores que hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
3. A los trabajadores que no tengan derecho a la dotación por la asignación salarial pero que por la naturaleza del cargo y el ejercicio de sus funciones deben utilizarla, **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.** decidirá la periodicidad de la entrega.
4. Se suministrará cada 4 meses en los meses de abril, agosto y diciembre.

Los trabajadores quedan obligados a utilizar la dotación completa y de manera adecuada en las labores contratadas y de no ser así **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA**

LTDA quedará eximida de hacerle entrega en el periodo siguiente. Así mismo, a la terminación del contrato suscrito entre la Compañía y el trabajador, éste último deberá entregar toda la dotación suministrada en el estado en el que se encuentre, a fin de poder tramitar entre otras condiciones, el respectivo paz y salvo.

CAPÍTULO XII
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 40. Formas y Libertad de Estipulación.

1.- El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario bajo las modalidades permitidas por la ley, tales como por unidad de tiempo, por obra, por tarea, a destajo u otra modalidad legalmente admitida, siempre respetando como mínimo el salario mínimo legal vigente o el fijado en pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

2.- La Empresa garantizará la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, prohibiéndose toda discriminación directa o indirecta en materia de salario y condiciones de trabajo por razones de sexo, género, edad, raza, nacionalidad, religión, orientación sexual, identidad de género, opinión política, situación familiar, condición de discapacidad, actividades sindicales o cualquier otra categoría protegida. En consecuencia, se reconoce el derecho a la igualdad salarial por trabajo de igual valor.

3.- Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito la estipulación de un salario integral, el cual comprenderá, además de la retribución del trabajo ordinario, un factor prestacional que en ningún caso será inferior al treinta por ciento (30%) del salario ordinario pactado, destinado a compensar de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como trabajo nocturno, suplementario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses a las cesantías, subsidios y suministros en especie. En todo caso, las vacaciones no se entienden comprendidas dentro del salario integral y deberán ser reconocidas y disfrutadas conforme a la ley.

Este salario no estará exento de las cotizaciones que en seguridad social y parafiscales la ley establezca.

ARTÍCULO 41: Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el salario estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 42: Salvo convenio escrito en contrario, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada laboral o inmediatamente después de su finalización. Para efectos operativos y administrativos, la empresa realizará el pago preferentemente a través de consignación o transferencia electrónica en la entidad financiera con la cual tenga convenio vigente.

No obstante, el trabajador podrá solicitar el pago de su salario en una entidad financiera diferente de su elección, para lo cual deberá informar oportunamente a la empresa los datos correspondientes. En este caso, los costos adicionales que se generen por concepto de transacciones interbancarias o servicios financieros podrán ser asumidos por el trabajador, previa información y aceptación.

En todo caso, la empresa garantizará que el trabajador tenga acceso oportuno, completo y sin restricciones indebidas a su salario, en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

El empleador podrá realizar el pago mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria autorizada por el trabajador, garantizando en todo caso la disponibilidad oportuna de los recursos.

ARTÍCULO 43: El pago de salarios en la empresa se efectuará de manera quincenal, dentro de los plazos establecidos por la ley laboral. En todo caso, el período de pago no podrá exceder de un (1) mes, salvo que la normatividad vigente disponga algo distinto.

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Para los trabajadores a jornal, el período de pago no podrá ser mayor de una (1) semana; para los trabajadores a sueldo, no podrá ser mayor de un (1) mes.

El pago del trabajo suplementario, de las horas extras y del recargo por trabajo nocturno deberá efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se hayan causado, o a más tardar con el salario del período inmediatamente siguiente.

El salario o la liquidación del contrato de trabajo podrán ser cobrados por las personas que acrediten poder legal otorgado por el trabajador, cumpliendo con los requisitos de autenticidad y formalidad exigidos por la ley."

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

ARTÍCULO 44. El empleador está obligado a velar por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores, adoptando todas las medidas necesarias para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para tal efecto, deberá implementar, mantener y garantizar el funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la destinación de los recursos humanos, físicos, financieros y técnicos requeridos, de conformidad con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o deroguen.

Es obligación especial de cada trabajador observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales y desempeñar su labor con cuidado de su cuerpo y minimizando el riesgo de accidente laboral o enfermedad profesional con el uso de Elementos de Protección Personal.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa contará con el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo – COPASST, organismo de coordinación entre la empresa y sus trabajadores, encargado de promover y vigilar las normas y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dentro de la empresa, el cual estará enmarcado en los términos establecidos por las normas legales vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 45. Los servicios médicos de los trabajadores se prestarán a través de las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), mediante las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de la respectiva red. El empleador está obligado a garantizar la afiliación de todos los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones, así como a la Caja de Compensación Familiar, desde el inicio de la relación laboral, conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 46: El trabajador deberá entregar al empleador el soporte escrito de la incapacidad médica expedida por la EPS o ARL, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su expedición, salvo que demuestre causa justificada para no hacerlo en dicho término. La omisión injustificada de esta obligación podrá considerarse como falta disciplinaria, de conformidad con lo previsto en el presente reglamento.

ARTÍCULO 47: Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales (de ingresó, periódicos, post-incapacidad, de retiro y aquellos que ordene la normatividad vigente), así como a las valoraciones y programas de promoción y prevención en salud que la empresa implemente en cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De igual manera, los trabajadores deberán cumplir las indicaciones y tratamientos ordenados por el médico tratante de la EPS o ARL, según corresponda.

La negativa injustificada a someterse a dichos exámenes o a cumplir las indicaciones médicas podrá ser considerada como falta disciplinaria, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, sin perjuicio de las consecuencias legales que puedan derivarse frente al reconocimiento de incapacidades por parte de la EPS o ARL.

ARTÍCULO 48: Los trabajadores deberán acatar todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la normatividad vigente, las autoridades competentes y las disposiciones internas de la empresa en desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En particular, deberán cumplir con las instrucciones impartidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, procurar el cuidado integral de su salud, Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, el uso obligatorio y adecuado de los elementos de protección personal (EPP), la manipulación segura de máquinas, equipos y demás herramientas de trabajo, así como reportar de inmediato cualquier condición o acto inseguro que identifiquen en el lugar de trabajo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento por parte del trabajador de las normas, instrucciones y medidas de prevención de riesgos adoptadas por la empresa en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que le hayan sido debidamente comunicadas, podrá constituir justa causa de terminación del contrato de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previa garantía del derecho de defensa y contradicción

ARTÍCULO 49: En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o responsable de la dependencia deberá garantizar de manera inmediata la prestación de los primeros auxilios, la remisión del trabajador a la IPS correspondiente y la activación de los protocolos de emergencia establecidos por la empresa.

El empleador deberá reportar el accidente a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y simultáneamente a la Entidad Promotora de Salud EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho, e iniciar la investigación correspondiente en los términos de la Resolución 1401 de 2007, con el fin de establecer las causas y adoptar las medidas correctivas necesarias para prevenir su repetición.

ARTÍCULO 50: En caso de accidente de trabajo no mortal, incluso si es leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá informar de manera inmediata al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, con el fin de garantizar la atención médica

oportuna y activar los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).El trabajador deberá entregar al empleador los soportes médicos correspondientes cuando exista incapacidad expedida por la EPS o la ARL.

La omisión injustificada de esta obligación podrá ser considerada falta disciplinaria, de conformidad con el procedimiento establecido en este reglamento.

ARTÍCULO 51: Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser reportado por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o al diagnóstico, según corresponda.

La empresa colaborará con la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo en los términos de la Resolución 1401 de 2007 y llevará registros internos de los mismos, como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de establecer las causas, frecuencia y gravedad, y adoptar las medidas preventivas necesarias

ARTÍCULO 52: En lo referente a la prevención, atención y reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a lo dispuesto en el Sistema General de Riesgos Laborales, regulado por la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1295 de 1994, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que los modifiquen, adicionen o deroguen, en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 53. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptadas en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa, y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación de la relación laboral con justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 54. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Entidad Promotora de Salud que éstos hayan elegido libre y voluntariamente, de conformidad con lo dispuesto por los ARTÍCULOS 156 y 157 de la Ley 100 de 1993, y demás normas concordantes y reglamentarias. En caso de no haberse realizado la afiliación, la prestación del servicio estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

La utilización de servicios médicos adicionales solo será ayuda de primera instancia sin ser estos reconocidos por la Empresa como válidos en caso de incapacidad, solo se validan los documentos que expida la E.P.S. a la cual esté afiliado el trabajador.

ARTÍCULO 55. Los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo con la empresa, estarán afiliados por parte de ésta al Sistema General de Riesgos Laborales, tal como lo dispone la Ley 100 de 1993, las demás normas reglamentarias y concordantes, especialmente el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 56. La empresa suministrará al personal todos los elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y seguridad. El trabajador que sin justa causa se negare a usar o utilizar en su jornada de trabajo los elementos de protección que le han sido suministrados, no podrá laborar. En el evento que el empleado

laborare sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, su impericia, imprudencia o violación del reglamento, y este comportamiento asumido por el empleado exonerará instantáneamente a la empresa de cualquier responsabilidad, perdiendo éste los derechos a exigir los perjuicios que le sobrevengan a causa de su actitud incuriosa, negativa e irresponsable.

ARTÍCULO 57. El no uso de los implementos de seguridad será sancionado por medio de las normas de este reglamento de trabajo y del reglamento de higiene y seguridad industrial. Los trabajadores deben procurar tener hábitos de vida saludable y de autocuidado (cuidado e interdependencia), dentro y fuera de la empresa.

ARTÌCULO 58. SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA., incluye a todos los trabajadores cualquiera que sea la vinculación realizada dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual suministrará;

a) Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.

b) Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo establecido.

ARTÍCULO 59. El no uso de los implementos de seguridad será sancionado por medio de las normas de este reglamento de trabajo y del reglamento de higiene y seguridad industrial. Los trabajadores deben procurar tener hábitos de vida saludable y de autocuidado (cuidado e interdependencia), dentro y fuera de la empresa.

CAPÍTULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 60. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA,** es el siguiente:

1. Gerente.
2. Sub-Gerente.
3. Dirección de Talento Humano
4. Dirección de Operaciones

Las solicitudes, observaciones o reclamos deberán seguir el conducto regular establecido en dicho orden jerárquico, salvo los casos en los que el trabajador deba dirigirse directamente a instancias legales o administrativas competentes.

PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** son: GERENTES, SUBGERENTES Y DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.

En todo caso, antes de la imposición de cualquier sanción, se garantizará al trabajador el derecho de defensa y contradicción, mediante formulación de cargos, oportunidad de rendir descargos y decisión motivada
Las solicitudes, observaciones o reclamos deberán seguir el conducto regular establecido en dicho orden jerárquico, salvo los casos en los que el trabajador deba dirigirse directamente a instancias legales o administrativas competentes.

CAPÍTULO XV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 61. Los empleados tienen como deberes los siguientes: a- Respeto y subordinación a los superiores.

a) Respeto a sus compañeros de trabajo
b) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
c) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
d) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
f) Ceñirse rigurosamente a la verdad en todas sus actuaciones laborales.
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 **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
h) Cumplir a cabalidad con lo establecido en el Código de Conducta y de Buen Gobierno Empresarial. Cumplir con lo previsto en los Manuales, Códigos y Políticas establecidas al interior de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**
i) Cumplir con los demás códigos, procedimientos y políticas que se establezcan internamente para el adecuado desarrollo de las funciones por parte del empleado.
j) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones necesarias para el buen manejo y adecuada conservación de las máquinas o instrumentos de trabajo.
l) Realiza sus tareas con dedicación evitando perturbar las labores de sus compañeros.
m) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
n) Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente Reglamento.
o) Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera la Empresa.
p) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
q) Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
r) Guardar absoluta reserva en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole o información relacionada con los Clientes o usuarios de la Empresa.
s) Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las Normas Legales, por parte de o con la participación de Trabajadores de la Empresa o de terceros.
t) Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.

u) Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
v) Mantener buenas relaciones y respetar a los Clientes Proveedores o Contratistas de la Empresa y a sus Trabajadores.
w) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.
x) Observar rigurosamente las medidas y precauciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y acatar las directrices para el manejo de equipos e instrumentos de trabajo.
y) Los trabajadores que tengan a su cargo personal subalterno deberán velar por el cumplimiento de los deberes de éstos, su conocimiento del puesto y su disciplina, y deberán rendir informes de su actividad en forma periódica y, además en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo aconsejen.

CAPÍTULO XVI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 62. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos que tengan relación con 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 (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

Los menores de dieciocho (18) años no podrán desempeñar trabajos que generen peligros o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica, ni aquellos que requieran esfuerzos que superen sus condiciones de desarrollo (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T., Ley 1098 de 2006 y Convenios 138 y 182 de la OIT).

CAPÍTULO XVII
OBLIGACIONES ESPECIALES DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA Y DE SUS EMPLEADOS

ARTÍCULO 63. Son obligaciones especiales de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** las siguientes:

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados, elementos apropiados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, disponiendo en sus instalaciones de lo necesario para tal fin, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado los permisos y licencias referidos en este reglamento y en la ley laboral.
7. Dar al Trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado (artículo

57, numeral 7 del C.S.T.).

8. Pagar al empleado los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del empleado.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, en el evento en que se cause.
10. Conceder a las empleadas que se encuentren en período de lactancia, los descansos ordenados por el ARTÍCULO 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el apartado anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Custodiar adecuadamente los datos personales de los empleados y exempleados que hubieren sido suministrados con ocasión del proceso de vinculación **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, durante la vigencia de la relación laboral, e incluso con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo. Esta obligación cubre los datos personales suministrados a **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, por personas que hicieron parte de los procesos de selección y que no resultaron vinculados.
15. La reserva que debe tener el dato personal del empleado, solamente podrá levantarse cuando medie autorización expresa del mismo y/o por orden de autoridad competente.
16. Cumplir con lo establecido en la ley 1581 de 2012 y el decreto reglamentario 1377 de 2013.
17. Conservar el puesto a las Trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la Trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
18. Conceder al Trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad, y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
19. Conceder de forma oportuna a la Trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 el C.S.T. de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 2 del citado artículo 236. (Artículo 57 del C.S.T.).
20. Conceder al Trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo 10 de este Reglamento.
21. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, éste garantizará el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral,
22. Suministrar cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA,** (ARTÍCULO 57 del C.S.T.)

23. Afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio.
24. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.
25. Crear y mantener un COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como ACOSO LABORAL.
26. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como ACOSO LABORAL, le pueden hacer el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEFENSORÍA DEL PUEBLO, o cualquier otro CENTRO DE CONCILIACIÓN, al cual haya acudido el ofendido.
27. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

ARTÍCULO 64. Son obligaciones especiales de los empleados:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta con sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, lo que no impedirá denunciar la presunta comisión de un delito y/o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten amenacen las personas o los bienes de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.
7. Observar las medidas preventivas prescritas en el Reglamento de Higiene y Salud Ocupacional y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (ARTÍCULO 58, C.S.T.).
9. Suministrar inmediatamente ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo, o los informes que sobre el mismo se soliciten.
10. Ejecutar de buena fe el contrato de trabajo, con honestidad y honorabilidad, colocando al servicio **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, toda su capacidad normal de trabajo.
11. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
12. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo, con el fin de lograr calidad y eficiencia.
13. Informar inmediatamente al jefe o superior o a quien **SEGURIDAD Y VIGILANCIA**

EXITO DE COLOMBIA LTDA designe, el accidente sufrido durante el trabajo, so pena de perder los derechos correspondientes.

14. Guardar completa reserva sobre operaciones, negocios, estrategias y procedimientos industriales y comerciales, así como cualquier clase de datos acerca de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella.
15. Realizar un uso adecuado y responsable de las herramientas, útiles y elementos de trabajo proporcionados por de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, particularmente aquellas como la Internet, las plataformas tecnológicas, y en general cualquier bien y/o servicio informático proporcionado para el cumplimiento de las funciones propias del cargo.
16. Someterse a todas las medidas de control que establezca de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, con el fin de obtener seguridad para evitar o descubrir maniobras indebidas en contra ella.
17. Observar estrictamente los procedimientos establecidos o que establezca de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, con el fin de obtener seguridad para evitar o descubrir maniobras indebidas en contra de ésta.
18. Observar estrictamente los procedimientos establecidos o que se establezcan para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades de ausencias y de novedades semejantes.
19. Informar de manera inmediata o según las circunstancias a la compañía sobre los hechos que generan una ausencia laboral.
20. Cumplir con todas las políticas y procedimientos establecidos por de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**
21. Cumplir con las normas establecidas para el control y prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT).
22. Cumplir con el Reglamento de Trabajo para el adecuado desarrollo de las funciones por parte del empleado.
23. Evitar colocarse y colocar a **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** en una situación de conflicto de intereses conforme a lo definido en el código del buen gobierno empresarial y el Código de Conducta establecido por de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.
24. Cumplir con las políticas establecidas por de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**
25. Las empleadas en estado de embarazo deben 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.
26. Cumplir con lo establecido en la ley 1581 de 2012 y el decreto reglamentario 1377 de 2013.
27. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este reglamento o que le sean asignadas por sus jefes inmediatos o en los estatutos sociales de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, en los manuales de funciones y descripción del cargo en cartas, circulares, entre otros.
28. Cumplir la ley y las regulaciones internacionales, nacionales y locales pertinentes y aplicables, así como los requisitos de otra índole como políticas del cliente.
29. Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería, áreas comunes a las oficinas, contenedores, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación; igualmente, mantener aseados y en orden equipos, máquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
30. Dar uso adecuado al teléfono, al Internet y a las licencias de software y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo.
31. Realizar de manera oportuna y puntual los reportes a la central, a través de radio, teléfono o por el medio de comunicación asignado, conforme a los horarios establecidos.

32. Entregar, a la terminación del contrato por cualquier causa, los valores, elementos, documentos, carnés, informes, inventarios o herramientas de trabajo de propiedad del Empleador y su puesto o área de labor a un representante de la misma, para así ceder su espacio el día de la finalización del compromiso contractual.
33. Laborar todos y cada uno de los días de descanso obligatorio y tiempo suplementario o de horas extras, cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran, así como prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y días festivos, previa autorización del Ministerio del Trabajo.
34. Asistir con puntualidad a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** dentro o fuera de su recinto.
35. Entregar el dinero en efectivo o títulos valores girados por los Clientes directamente al tesorero o al director de administración y finanzas.
36. Hacer buen uso de los dineros de caja menores que es entregada por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** al Trabajador y manejarla con total responsabilidad.
37. Comunicar inmediatamente al Departamento de Talento Humano de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** los mayores valores de salarios liquidados.
38. Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al Empleador. Así mismo, mantener absoluta reserva sobre todos los conocimientos e informaciones que obtenga el ejercicio de las funciones encomendadas.
39. El Trabajador reconoce que los trabajos y consiguientes resultados en las actividades y cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a secretos o investigaciones confidenciales serán de propiedad exclusiva del Empleador, lo mismo ocurre con las mejoras que se obtengan en los procedimientos.
40. Aceptar todo cambio de horarios, función u oficio que disponga el Empleador cuando tales cambios no desmejoran las condiciones laborales del trabajador, ni desvirtúen el objeto del contrato inicial**.**
41. Informar a la Gerencia acerca de instrucciones o indicaciones dadas por sus superiores, cuando estas vayan en contravía de las recomendaciones dadas por los médicos de medicina laboral o de la ARL.
42. Los Directores tienen la obligación de asegurar la implementación total del Sistema de programa de seguridad dentro de sus áreas de responsabilidad y de la orientación y el entrenamiento de sus empleados para realizar sus labores individuales. Esto incluye la seguridad personal y la protección de los bienes y del ambiente.
43. Los Directores tienen la obligación de la aplicación de prácticas y procedimientos seguros y eficientes, así como la iniciación de acciones correctivas si un Empleado deja de trabajar de una manera eficiente y segura.
44. Aplicar las prácticas y procedimientos de trabajo eficientes y seguros, incluyendo la identificación de condiciones peligrosas.
45. Cumplir con su trabajo dentro de los límites de una operación segura y responsable hacia el ambiente, por lo cual los miembros de la organización tienen la autoridad para suspender el trabajo que no cumple con estas responsabilidades.
46. Evitar el daño a la propiedad particular y/o pública; especialmente sobre los vehículos de la Empresa cuando su cargo sea el de Conductor.
47. Dar cumplimiento a todas las medidas y recomendaciones que formule **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, para prevenir y/o corregir situaciones de acoso laboral.
48. Utilizar o portar durante la actividad laboral los vestidos o uniformes y calzado que

SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA suministre en el periodo correspondiente. Si el Trabajador no la usa, el Empleador quedará eximido a entregar la siguiente Dotación cuando le corresponda. (ARTÍCULO 233 del CST.).

49. Al solicitar una certificación laboral, hacerlo indicando la entidad de destino o en su defecto el uso que le dará a la misma (diligenciar formato ubicado en servidor).
50. Cumplir con los procedimientos establecidos por las autoridades estatales y **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** (Vr. g. Sistema integrado de gestión), sobre los siguientes temas:

    I. Salud ocupacional y seguridad industrial
    II. Cumplir con lo establecido en los procedimientos del SGCS, el sistema de gestión de calidad, y de SST, así mismo hacer observaciones que aporten a la mejora continua y sostenida del sistema.
51. Someterse a las pruebas para detectar consumo de drogas ilícitas y/o de alcohol, bajo el método que la compañía haya establecido, en los casos que la empresa considere necesarios, a fin de precautelar la seguridad integral de sus trabajadores y de los procesos y actividades que se desarrollan dentro de la organización.
52. Abstenerse de realizar actividades que constituyan competencia desleal con la empresa e informar a su jefe inmediato de aquellas actividades que realice un trabajador que constituyan competencia y de la cual conozca otro empleado.
53. Abstenerse de ejecutar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral para con sus subalternos y/o compañeros de trabajo.
54. Dar a conocer a la empresa los conflictos de intereses o cualquier situación en la cual su actuación pueda reñir con los intereses de la empresa.
55. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente Reglamento.
56. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes de la empresa.
57. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, informes, cartas o circulares.
58. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
59. Pagar oportunamente en las oficinas del empleador los préstamos que éste le haya concedido por solicitud del trabajador.
60. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito de las autoridades cuando la empresa le confiere el manejo de sus vehículos.
61. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado. Este traslado debe ser aceptado voluntariamente por el trabajador.
62. En caso de renuncia presentada por el trabajador, esta debe ser dirigida al Departamento de Talento Humano de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
63. Cumplir con los lineamientos establecidos dentro del manual del programa de de transparencia y ética empresarial PTEE

PARÁGRAFO PRIMERO. Los deberes y obligaciones de los trabajadores aplican a los trabajadores que desempeñen funciones y labores tanto en las instalaciones físicas de EL EMPLEADOR como en los puestos de trabajo que designe el empleador y en las instalaciones de los clientes del mismo.

ARTÍCULO 65. Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son especiales para Directores, Gerentes, Coordinadores, Jefes y Líderes de área las siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de los subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la Empresa.
2. Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Empresa.
3. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
4. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
5. Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás jefes de diversos niveles y directivas de la Empresa.
6. Abstenerse de solicitar en préstamo, dinero a sus subalternos.
7. Dar buen ejemplo a sus subalternos.
8. Utilizar en desarrollo de su labor, las dotaciones que se le suministren para tal efecto.
9. Vigilar las labores encomendadas a sus subalternos, procurando que las mismas se desarrollen con excelencia y eficiencia, y buscando en todo caso el bienestar de LA EMPRESA.
10. Velar por el cumplimiento y hacer cumplir en su equipo de trabajo el Reglamento Interno de Trabajo, junto con los documentos que hacen parte integral del mismo, el manual de funciones de cada cargo y los contratos laborales.
11. Hacer acompañamiento y auditoría constante a la labor encomendada por delegación a sus subalternos de trabajo.
12. Procurar la armonía y el ambiente conviviente en información o mejoras hechas por un subalterno de trabajo.
13. Facilitar la asistencia de los trabajadores a su cargo a las capacitaciones, comités y demás actividades programadas por la empresa.
14. Garantizar la confidencialidad de la información de la Empresa y el equipo de trabajo que lidera.
15. Cumplir y velar por el cumplimiento de las disposiciones que en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) dicte la empresa, prestando especial atención al cumplimiento de restricciones médicas, al uso de elementos de protección personal, al reporte de incidentes y accidentes de trabajo y desarrollo de la investigación de los mismos.
16. No hacer uso para fines diferentes al cumplimiento de sus labores de los estudios, inventos, descubrimientos, información o mejoras hechas por un subalterno de trabajo.
17. Garantizar la confidencialidad de la información de la Empresa.

CAPÍTULO XVIII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 66. Se prohíbe a **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**:

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

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

2. 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 autorice.
3. En cuanto a la cesantía, **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, puede retener el valor respectivo en los casos del ARTÍCULO 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
4. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.
5. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir toda clase de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del ARTÍCULO 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo cuando se compruebe que **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad. (ARTÍCULO 59, C.S.T.).
13. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (ARTÍCULO 59, C.S.T.).
15. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
16. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como ACOSO LABORAL.
17. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como ACOSO LABORAL, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
18. Utilizar los teléfonos asignados al puesto de servicio para realizar o recibir llamadas de carácter personal, sin la debida autorización del usuario o de la empresa.
19. Vulnerar por cualquier medio de confidencialidad y reserva los hechos puestos en conocimiento del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

ARTÍCULO 67. Sé prohíbe a los empleados:

1. Sustraer de las instalaciones de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA**

LTDA, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de ella.

2. Presentarse al trabajo y ejecutar el mismo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Consumir o poseer drogas y alcohol en el lugar de trabajo o en la ejecución de sus funciones.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o en la ejecución de sus funciones.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deberán abandonar el lugar de trabajo.
6. 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.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** en objetivos distintos del trabajo contratado. (ARTÍCULO 60, C.S.T.).
10. Originar riñas, discordias, o discusiones con otros empleados de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** bien sea dentro o fuera de sus instalaciones, lo mismo que aprovecharse de cualquier circunstancia para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
11. Disponer o retener para sí, dineros, cheques, letras de cambio, recibos de pago de servicios públicos, tarjetas de crédito y demás instrumentos negociables, Artículos o títulos valores que sean entregados por cualquier concepto con destino a terceros.
12. Cuándo **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** permita a sus empleados el acceso a las redes sociales, mediante la herramienta de internet, a aquellos les estará prohibido lo siguiente:
13. Revelar información de carácter reservado de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.
14. El acceso a las redes sociales no debe perjudicar, demorar, impedir u obstaculizar en cualquier forma, el eficiente cumplimiento de las labores a su cargo y/o ir en detrimento del servicio al cliente interno y externo de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
15. **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, le prohíbe a sus trabajadores hacer uso de la red en actividades diferentes al trabajo.
16. Fumar dentro de las instalaciones de la Empresa, salvo los lugares permitidos.
17. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus Compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo.
18. Llevar fuera de las dependencias u oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
19. Usar software para los cuales la Empresa no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento.
20. Escribir o fijar avisos, carteles, pancartas, de cualquier clase en las instalaciones de la Empresa.
21. Salir o ausentarse de las dependencias de la Empresa, en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización y aviso al superior inmediato o al Departamento de Talento Humano.
22. Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la Empresa le encomiende, tales como cocinar, chatear, venta de productos varios entre

otros.

23. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los Clientes o Usuarios de la Empresa.
24. Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Empresa.
25. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Empresa, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
26. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.
27. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado, o cualquier otra diligencia.
28. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa.
29. Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
30. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
31. Promover o permitir visitas de familiares a la Empresa durante las horas de trabajo.
32. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
33. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
34. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores.
35. Sostener relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 68. Son también prohibiciones especiales del trabajador.

1. Violación de las Políticas de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
2. El uso del celular mientras se está atendiendo, un Cliente (interno o externo) o un Proveedor.
3. El uso de audífonos durante el horario de trabajo, salvo aquellos de uso industrial.
4. Suministrar el número móvil personal a los Clientes de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
5. Abusar de los recursos de comunicación suministrados por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
6. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, salvo en los sitios expresamente autorizados por la Gerencia General.
7. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o
8. peleas durante el tiempo de trabajo.
9. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por la Empresa para ello.
10. Tomar o comer alimentos o bebidas en los sitios no autorizados por la Empresa para ello, tales como el puesto de trabajo.
11. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de trabajo.
12. Maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa salvo el desgaste normal de los mismos.
13. Mantener con personas extrañas a la Empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
14. Elaborar o ayudar a comercializar productos o prestar servicios o productos iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

15. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Empresa para el desarrollo del objeto social.
16. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que personas ajenas a la empresa ingresen a ella para asuntos, no relacionados estrictamente con el trabajo.
17. Dormirse en las horas de trabajo o en los sitios de la Empresa.
18. Mantener dentro de la Empresa y en cualquier cantidad licores y bebidas embriagantes, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
19. Haber presentado para la admisión en la empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
20. Ejecutar o autorizar juegos que estén prohibidos por la Ley dentro de la Empresa, sea o no en horas o días de trabajo.
21. Hacer parte de cualquier maniobra falsa tendiente a la liquidación parcial de cesantía de compañeros de -trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderos o falsos.
22. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantía, promesas falsas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
23. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la Empresa.
24. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la Empresa, sin la autorización del empleador, permitiendo siempre ver el contenido a la persona que para tal efecto se designe.
25. Salir de la Empresa o intentar salir con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin la autorización del Empleador, teniendo que permitir siempre que sean examinados y observados por las personas señaladas para tal efecto.
26. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad de la Empresa y sin autorización de la misma.
27. Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
28. Utilizar radios transistores, grabadoras, etc., en horas y sitios de trabajo, y sin autorización de la Gerencia.
29. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
30. Al personal femenino al servicio de la Empresa le está prohibido los arreglos, pintura y manicure en horas y sitios de trabajo.
31. Valerse de cualquier medio electrónico para acceder a redes sociales, enviar, recibir o distribuir mensajes cortos de texto (SMS), correo electrónico personal, o cualquier información no relacionada con la actividad de la empresa, como también hacer o recibir llamadas personales por periodos prolongados de tiempo que entorpezcan el desarrollo de las funciones asignadas.
32. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
33. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización para ello o sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
34. Dejar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
35. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, o cualquier otro elemento, materia prima, herramienta, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita del empleador.

36. Las demás que resulten de la naturaleza de las funciones asignadas en el contrato, de las disposiciones legales o de este reglamento.

CAPÍTULO XIX
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 69. El Empleador podrá sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan los deberes generales, las obligaciones y las prohibiciones especiales, en concordancia con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y/o el pacto o convención colectiva y/o laudo arbitral. Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son la realización de una conducta que se enmarque dentro de una justa causa para terminar el contrato laboral y/o la configuración de faltas leves y graves que afecten la prestación efectiva y eficaz de las actividades inherentes a la actividad misional de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA**. De igual manera y en ejercicio de dichas potestades deberá propender siempre por el respeto a la dignidad humana observando los derechos adquiridos por el trabajador, la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo y del procedimiento que se establecerá en este documento.

ARTÍCULO 70. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (ARTÍCULO 114 C.S.T)

ARTÍCULO 71. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

1. El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA**, implica:

   (a) Por primera vez en el mes, llamado de atención verbal.
   (b) Por segunda vez en el mes, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
   (c) Por tercera vez en el mes una suspensión en el trabajo por un día.
   (d) En caso de reincidencia será considerado falta grave.

2. La falta en el trabajo en el día de trabajo correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causen perjuicio de consideración a SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA, implica:

   (a) Por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días
   (b) Por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

3. La violación leve por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

4. El uso de teléfono celular, tabletas o cualquier dispositivo electrónico sin autorización de su jefe inmediato o algún representante del empleador, implica
   (a) Por primera vez, llamado de atención.
   (b) En caso de reincidencia será considerado falta grave

5. No presentarse a las dependencias de la empresa cuando se requiera, sin una justificación válida.

(a) Por primera vez, llamado de atención
(b) Por segunda vez , llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
(c) Por tercera vez en el mes una suspensión en el trabajo por un día.

6. No asistir, sin causa justificada, a las capacitaciones u otras actividades programadas por la empresa.

   (a) Por primera vez, llamado de atención.
   (b) En caso de reincidencia será considerado falta grave.

PARÁGRAFO PRIMERO. Multas: Únicamente podrán imponerse en los términos del art. 113 del C.S.T., por retrasos o faltas injustificadas al trabajo. No excederán de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día, y su importe se destinará exclusivamente a premios o beneficios colectivos para los trabajadores.

ARTÍCULO 72. **Constituyen faltas graves:**

1. Violación de las Políticas de la compañía.
2. Vulneración de los Artículos 58 y 60 del C.S.T.
3. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez en el mes en un lapso igual o inferior a tres (03) meses.
4. La falta total o parcial del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
6. No hacer uso del calzado y vestido de labor o de los elementos de protección personal en el cumplimiento de la jornada de trabajo.
7. No guardar en el desempeño de sus funciones y fuera de ellas la discreción y el sigilo que exige la lealtad que debe al empleador.
8. No responder por los elementos, herramientas, máquinas, vehículos, muebles y enseres, materiales, materias primas, etc. de trabajo que el empleador le entregue para el desempeño de su cargo.
9. No entregar al Empleador todos los documentos, informes, razones, envíos, que con destino al Empleador, haya recibido de terceros en el ejercicio de sus funciones.
10. No Informar al Empleador oportunamente y por escrito, cualquier cambio de domicilió que será el lugar en donde recibirá las notificaciones de que habla la Ley 789 de 2002.
11. No programar diariamente su trabajo y/o no asistir puntualmente a las reuniones que efectúe el Empleador o la empresa cliente a las cuales hubiere sido citado.
12. No observar completa armonía y comprensión con los Clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor.
13. No cumplir permanentemente con el espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con el empleador y el cliente.
14. No cumplir con los planes de trabajo que se indique por parte del Empleador.
15. No efectuar todas las demás labores que el Empleador le encargue relacionadas con sus funciones.
16. Ejecutar actos y conductas constitutivas de competencia desleal en contra del Empleador.
17. No dar cumplimiento a las obligaciones en materia de medicina, higiene y seguridad industrial, de acuerdo con las normas legales y la reglamentación interna de SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA.
18. No utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA, así como los elementos de trabajo, los dispositivos para

control de riesgos, los equipos de protección personal y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.

19. No abstenerse de operar vehículos, máquinas y equipos o de ejecutar tareas que no le hayan sido asignadas de manera expresa y escrita.
20. No avisar de inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosas, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo y sistemas de control de riesgos.
21. No acatar las indicaciones de los servicios de medicina preventiva y seguridad industrial y en caso necesario no utilizar los servicios de primeros auxilios.
22. Presentarse bajo los efectos del alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas enervantes que creen dependencia al trabajo o ingerir las mismas, durante la prestación del servicio; al igual que rehusarse a la aplicación de las pruebas establecidas en esta materia;
23. No comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.
24. No justificar con soportes idóneos (Certificado médico, Formula, Órdenes de Examen) los permisos solicitados para asistir a citas médicas.
25. No procurar el cuidado integral de su salud, dándole aplicación a las instrucciones recibidas al iniciar su actividad laboral para la ejecución de sus funciones, que mediante la suscripción del contrato de trabajo acepta el trabajador que recibió a satisfacción de manos del empleador.
26. No suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
27. No cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los Programas de Salud Ocupacional de SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA.
28. Si por olvido o desconocimiento del jefe inmediato se le dan indicaciones que atenten contra su salud, constituye falta grave acatar dichas indicaciones guardando silencio acerca de las recomendaciones impartidas por los profesionales de Medicina laboral y/o de las ARL para el cuidado de su salud; por el contrario, es su obligación informar a la gerencia de dicha situación.
29. No cumplir o acatar las recomendaciones dadas por el médico laboral y/o los profesionales adscritos a la ARL contratada por SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA.
30. No participar en la prevención de RIESGOS LABORALES a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales.
31. Sustraer cualquier tipo de elementos de las instalaciones de la empresa o del cliente cualquier tipo de elemento de propiedad de la empresa o del cliente, sin el debido consentimiento de sus jefes inmediatos
32. Cuando por causa de incumplimiento, no presentación, presentación extemporánea, incompleta o con errores de documentación o procesos y trámites ante las entidades de control, como funciones a cargo de EL TRABAJADOR le sean impuestas sanciones, multas o reprocesos económicos impuestos a SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. por entidades de control como la DIAN.
33. Sustraer de la empresa, puesto de trabajo o instalaciones de los clientes de EL EMPLEADOR los útiles de trabajo, los elementos de Protección Personal (EPI), las materias primas o productos elaborados sin permisos de la empresa.
34. No reportar oportunamente la ocurrencia de accidentes de trabajo o incidentes.
35. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
36. No atender al personal de la Empresa, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los niveles de servicios que presta la Empresa.
37. Atentar contra el medio ambiente o contra la comunidad que rodea la Empresa.
38. Incumplimiento al manual del programa de transparencia y ética empresarial PTEE

PARÁGRAFO PRIMERO. La violación de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los Artículos 64, 65, 67 y 68 de este Reglamento se califican como faltas graves. La tipificación de faltas graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y

cuando tales faltas no menoscaben “el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores".

ARTÍCULO 73. La ocurrencia de las faltas enumeradas en el ARTÍCULO anterior da lugar a llamamiento a descargos al trabajador y luego del estudio de la gravedad de los hechos, acarreará sanción disciplinaría de suspensión de hasta ocho días en la primera oportunidad, dos (2) meses en caso de reincidencia o será constitutiva de justa causa de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 74. Todas las faltas cometidas por el trabajador, con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva "hoja de vida", para ser tenidas en cuenta en caso de ascensos o promociones y cuando sea necesario analizar la conducta del trabajador para decidir sobre nuevas sanciones o acerca de su desvinculación de la Empresa.

ARTÍCULO 75: Constituyen faltas gravísimas, que son justa causa para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo por parte de la Empresa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes:

1. Ser reincidente en cualquiera de las faltas graves por más de dos veces, previa imposición de sanción disciplinaria conforme al debido proceso.
2. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
3. Presentar documentación falsa a la Empresa (diplomas, certificados, incapacidades, reportes, etc.), para su admisión o con el fin de obtener un provecho indebido.
4. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
5. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador fuera del servicio, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo, que afecte la disciplina o el buen nombre de la Empresa.
6. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, la inocuidad de los alimentos o la integridad de las instalaciones.
7. Ingerir bebidas embriagantes o consumir sustancias psicoactivas en el puesto de trabajo, o presentarse bajo sus efectos.
8. Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
9. Cometer actos de acoso sexual en el ámbito laboral, entendido como cualquier conducta de naturaleza sexual, verbal, física, gestual, escrita o virtual, que sea no deseada, que afecte la dignidad de la persona trabajadora, que genere un ambiente hostil, intimidatorio o humillante, o que condicione beneficios laborales a la aceptación de dichas conductas. Se consideran conductas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

    - Solicitar favores sexuales a cambio de turnos, descansos, asignación de puestos, ascensos, renovaciones contractuales o cualquier beneficio laboral.
    - Realizar acercamientos físicos no consentidos, tales como tocamientos, abrazos, besos forzados o arrinconamientos en garitas, rondas, vehículos o alojamientos.
    - Enviar mensajes, imágenes, audios o material de connotación sexual a través de medios de comunicación institucionales o personales vinculados al trabajo.

- Emitir comentarios, insinuaciones, chistes, rumores o expresiones de connotación sexual que afecten la dignidad de las personas.
- Vigilar, seguir o difundir material íntimo de un trabajador o trabajadora con fines sexuales.

10. Todo vicio o hábito del Trabajador que perturbe la disciplina, el ambiente laboral o el cumplimiento de sus funciones.
11. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas, sanitarias o curativas prescritas por el médico, por las autoridades competentes o por la Empresa para evitar enfermedades, accidentes.
12. La detención preventiva del Trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
13. La falta total del Trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente debidamente justificada y comunicada al Empleador.
14. Las demás establecidas en la Legislación Laboral vigente.

PARÁGRAFO. En los casos previstos en los numerales 9 al 11 del presente artículo, la Empresa deberá dar aviso al Trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, conforme a lo dispuesto en la ley.

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

ARTÍCULO 76. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá dar aplicación al procedimiento establecido en la sentencia C-593/14 la cual regula y adiciona el ARTÍCULO 115 del C.S.T. LEY 2466 DE 2025 que dice:

Sentencia C-593 del 2014, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa del trabajador, toda vez jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el reglamento de trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran:

1. En el evento en que un directivo, jefe inmediato o cualquier empleado de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA,** tenga conocimiento de la posible comisión de una falta disciplinaria de cualquier naturaleza, deberá informar principalmente a su superior inmediato, de no ser posible acudir al siguiente conducto regular: Director de Talento Humano y Gerente General, Gerente administrativo, , Director Administrativo, Jefe de Área o Coordinador de Oficina, o quien haga sus veces, o a su inmediato superior, sin que en ningún caso se puedan tener como noticia los documentos anónimos o apócrifos.
2. CITACIÓN A DESCARGOS: Al empleador identificar que existen conductas posibles de sanción por parte del trabajador involucrado lo citará a descargos indicando las conductas posibles de sanción que se le imputan.
3. CONTENIDO DE LA CITACIÓN A DESCARGOS: En la comunicación que debe ser escrita, y contendrán como mínimo:

   (a) El nombre y cargo del trabajador citado.
   (b) Se pondrán de presente de manera clara y precisa los hechos que la motivan.

(c) Se anunciarán las presuntas faltas que el trabajador haya incurrido.
(d) Se enuncian las normas legales y del reglamento que se consideren violadas.
(e) Las sanciones que pueden imponerse y su gravedad conforme a las normas laborales vigentes y al Reglamento Interno de Trabajo.
(f) Si hay se estructura una situación que pueda dar lugar a la terminación del contrato de trabajo, se pondrá de presente la posible causal de terminación del contrato por justa causa.
(g) Se trasladará copia de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

1. PROCEDIMIENTO DE ENTREGA DE LA CITACIÓN A DESCARGOS:

a. **ENTREGA PERSONAL.** La citación a descargos debe ser entregada personalmente al trabajador o trabajadora, de no ser posible, la citación a descargos se remitirá por servicio de correo a través de empresa autorizada por el Ministerio de las Tecnologías de la Información (MINTIC) al domicilio del trabajador que se encuentre registrado en la hoja de vida.
b. **ENVÍO POR MEDIOS ELECTRÓNICOS.** De no ser posible la entrega al trabajador de la citación a descargos por los medios antes descritos, se remitirá una copia escaneada de la citación y la constancia de envío por correo antes descrita a la cuenta de correo electrónico corporativo o en caso de no tener, al correo personal del trabajador que se encuentre registrada por el empleado en su hoja de vida.
c. **CONSTANCIA DE IMPOSIBILIDAD DE ENTREGA DE LA CITACIÓN.** Si se agotan los procedimientos antes mencionados, pero el trabajador no comparece, se solicitará informe al superior jerárquico de los hechos y se dejará constancia de la imposibilidad de notificación al trabajador.

2. OPORTUNIDAD PARA QUE EL TRABAJADOR SEA ESCUCHADO:

En la citación a descargos, se establecerá un plazo para que el trabajador rinda sus descargos verbalmente, diligencia en la cual puede hacer un pronunciamiento sobre las pruebas que la empresa le exponga y presentar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

Se garantizará al trabajador un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que pueda pronunciarse frente a los hechos que motivan el proceso, ejercer su derecho de defensa, controvertir las pruebas allegadas y aportar aquellas que considere pertinentes.

Si el empleador debe realizar investigaciones preliminares, este término se contabilizará a partir del momento en el cual el empleador agote un procedimiento de investigación previa, el cual variará dependiendo de cada situación concreta.

3. **ACTA DE DESCARGOS:** Dentro de la reunión se levantará acta, donde se dejará constancia expresa de:

(a) El nombre del trabajador y su cargo.
(b) El nombre de la persona que está recibiendo los descargos y su cargo.
(c) Una narración sucinta de los hechos que pudieron constituir falta disciplinaria
(d) Los descargos que rinde el trabajador investigado, con las pruebas que pretenda hacer valer a su favor.
(e) La firma de quienes intervinieron en la reunión.

PARÁGRAFO PRIMERO: El procedimiento podrá adelantarse mediante el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), siempre que el trabajador cuente

con acceso a dichas herramientas y se garantice el ejercicio de su derecho de defensa.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, de las actuaciones surtidas y de la decisión adoptada por la empresa respecto a la imposición o no de la sanción definitiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO . Si el trabajador llamado a descargos se niega a firmar el acta el empleador dejará constancia de tal situación mediante dos (2) testigos.

4. DECISIÓN:

Luego de surtirse el procedimiento disciplinario, la Gerencia de Recursos Humanos resolverá en el menor tiempo posible la decisión que sea procedente, exponiendo un resumen de los hechos que motiven su decisión y los fundamentos que la sustentan. Si hay lugar a una sanción disciplinaria, se determinarán los términos bajo los cuales será impuesta al trabajador, guardando proporción entre la falta disciplinaria imputada en el pliego de cargos y la sanción a imponer.
En el evento que se estructure una causal legal de terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador, la causal o causales se identificarán en la carta correspondiente de manera concreta y clara.

5. RECURSO DE APELACIÓN.

Notificada la decisión en primera instancia, el trabajador podrá interponer los recursos de reposición y/o apelación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su notificación.

La apelación será resuelta por el Gerente General de S**EGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA**. Los recursos presentados deberán resolverse en un término no mayor de dos (2) días hábiles, contados a partir de su recepción.

Vencido el término para interponer los recursos sin que el trabajador haga uso de los mismos, la decisión quedará en firme.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (ARTÌCULO 115, C.S.T., Sentencia C-593 de 2014).

ARTÍCULO 77. AMPLIACIÓN DE HECHOS: En caso de hacerse necesario para lograr el total esclarecimiento de los hechos, la empresa puede requerir al trabajador para que se realice ampliación de hechos sobre los aspectos que generan duda en su declaración inicial; este procedimiento se realizará cuantas veces se considere necesario.

ARTÌCULO 78. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior ARTÍCULO (ARTÌCULO 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 79. La terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria. La decisión de terminar un contrato de trabajo con justa o sin justa causa no podrá ser

adoptada en ningún caso sin el previo visto bueno del Gerente General.

ARTÍCULO 80. Para efectos prácticos y de imparcialidad **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA** podrá delegar la función de investigación de las faltas disciplinarias en un profesional externo de la empresa o a un funcionario directivo, quien adelantará el proceso disciplinario contemplado en este reglamento.

ARTÍCULO 81. La renuncia del trabajador para ser oído en descargos, para adelantar la diligencia dentro del término razonable establecido por la empresa, se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que medie causa justificada para la omisión.

CAPÍTULO XXI
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 82. Los reclamos de los empleados se harán en forma verbal o escrita, ante el jefe inmediato en primera instancia, en caso de que éste se encuentre involucrado en el reclamo correspondiente o que no se le dé trámite o solución, podrán acudir al superior jerárquico del mismo, quien los oirá y resolverá con justicia y equidad.

ARTÍCULO 83: Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o los trabajadores deberán presentarlos de manera respetuosa, por escrito y acompañados de los soportes que fundamenten su reclamación, siguiendo el procedimiento establecido por la empresa.

PARÁGRAFO: En la empresa no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 84: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y de cumplimiento de la política de desconexión laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la empresa y la protección de la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad, y la prevención de conductas discriminatorias o de hostigamiento laboral.

ARTÍCULO 85: En desarrollo del propósito del ARTÍCULO anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus modificaciones, incluyendo campañas de divulgación preventiva y capacitaciones periódicas registradas, sobre conductas que constituyen acoso laboral, circunstancias agravantes y atenuantes, y tratamiento sancionatorio.
2. Información a los trabajadores sobre la Ley 2191 de 2022 y sus modificaciones, incluyendo campañas de divulgación preventiva y capacitaciones periódicas registradas, sobre la política de desconexión laboral y el procedimiento para proteger este derecho.
3. Espacios para el diálogo, foros o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa, armonía funcional y buen trato al interior de la empresa.

4. Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores para:
   a) Establecer valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
   b) Formular recomendaciones constructivas sobre situaciones que afecten tales valores y hábitos.
   c) Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso laboral u otros hostigamientos, y señalar las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que la Empresa establezca en cualquier momento para desarrollar el propósito previsto en el ARTÍCULO anterior

ARTÍCULO 86: Para efectos de prevención y solución de conductas de acoso laboral e incumplimiento de la política de desconexión laboral, se establece el siguiente procedimiento interno:

1. **Comité de Convivencia Laboral (CCL)**

- Integración: 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores (con suplentes), ajustable según el tamaño de la empresa conforme a la Resolución 3461 de 2025.
- Requisitos: Los miembros deben demostrar imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética; respeto y habilidades en comunicación asertiva y resolución de conflictos.
- Prohibiciones: No podrán ser miembros trabajadores que hayan sido víctimas o acusados de acoso laboral en el año previo a su designación.
- El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Funciones principales:

a) Evaluar periódicamente la vida laboral de la empresa y emitir recomendaciones sobre armonía y buen ambiente laboral.
b) Promover el desarrollo efectivo de mecanismos de prevención de acoso laboral y política de desconexión.
c) Examinar, de manera confidencial, casos puntuales de vulneración del derecho a desconexión laboral.
d) Formular recomendaciones para reconstruir o mantener la convivencia laboral.
e) Hacer sugerencias para mejorar los mecanismos preventivos y eliminar situaciones recurrentes de acoso laboral.
f) Atender conminaciones preventivas de Inspectores de Trabajo y disponer medidas pertinentes.
g) Elaborar informes periódicos sobre gestión y seguimiento de casos.
h) Coordinar con ARL y demás entidades para apoyo en prevención y atención de riesgos psicosociales.
i) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soporten.
j) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
k) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
l) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

m) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
n) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
o) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité informará a la alta dirección de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, cerrará el caso y el empleado puede presentar queja ante el inspector del trabajo o demandar ante el juez competente.
p) Presentar a la alta dirección de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
q) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.
r) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**

Funciones del presidente del Comité de convivencia

a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
b. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
c. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
d. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
e. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
f. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan
g. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
h. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
i. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité
j. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
k. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
l. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales deben ser presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

2. **Reuniones y coordinación**

- El comité se reunirá al menos una vez al mes conforme a la Resolución 3461 de 2025

- Designará un coordinador ante quien podrán presentarse solicitudes de evaluación de posibles situaciones de acoso laboral o vulneración del derecho a la desconexión laboral.

3. **Procedimiento para casos específicos**

- Recibidas las solicitudes, el comité evaluará las situaciones, escuchará a las personas involucradas y formulará recomendaciones o compromisos de convivencia, manteniendo la confidencialidad.
- Si se considera necesario, el comité podrá remitir las recomendaciones para la aplicación de medidas disciplinarias, respetando siempre el debido proceso previsto en el RIT.

4. **Derechos de los trabajadores**

- El procedimiento preventivo no limita ni sustituye los derechos de los trabajadores a presentar denuncias ante autoridades administrativas o judiciales según la Ley 1010 de 2006 y Ley 2191 de 2022.
- Los trabajadores sindicalizados podrán contar con acompañamiento sindical durante todas las etapas del procedimiento.

5. **Acoso sexual**

- El comité no es competente para tratar casos de acoso sexual, que deben ser remitidos a las autoridades competentes (Fiscalía General de la Nación). y tramitados a través de la Dirección de Talento Humano

6. **Uso de medios tecnológicos**

- Las etapas del procedimiento interno, incluidas reuniones y diligencias, podrán realizarse presencialmente o por medios tecnológicos, siempre que las partes tengan acceso y posibilidad de participación efectiva.

ARTÍCULO 87: MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA prohíbe de manera absoluta todo tipo de acoso laboral, entendido como cualquier conducta no deseada**,** verbal, física, gestual, escrita o virtual, que afecte la dignidad de la persona trabajadora, genere un ambiente hostil, humillante o intimidante, o condicione beneficios laborales a su aceptación. Estas conductas pueden ser repetidas o, en casos graves, ocurrir de manera aislada, siempre que generen un impacto negativo sobre la persona trabajadora o el entorno laboral

1. Modalidades de acoso laboral:

Se consideran modalidades de acoso laboral, según Ley 1010 de 2006:

1. **Maltrato Laboral:** Actos de hostigamiento, insultos, gritos, humillaciones o trato despectivo.
2. **Persecución Laboral:** Acciones sistemáticas que afecten el desempeño, permanencia o tranquilidad del trabajador.
3. **Discriminación Laboral:** Trato desigual por razones de género, edad, orientación sexual, discapacidad, religión, política, origen familiar o nacional, u otras condiciones protegidas por la ley.

4. **Entorpecimiento Laboral:** Obstaculizar injustificadamente el cumplimiento de las funciones, sobrecarga de trabajo o retiro de recursos necesarios.
5. **Inequidad Laboral:** Negar oportunidades de ascenso, capacitación, reconocimiento o beneficios de forma injusta.
6. **Desprotección Laboral:** Omisión de la empresa en garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y libres de acoso.

ARTÍCULO 88. CONDUCTAS Y PROCEDIMIENTO EN ACOSO LABORAL:

Se presumirá la ocurrencia de acoso laboral cuando se presenten conductas repetidas o, en casos graves, conductas aisladas, que afecten la dignidad del trabajador, generan un ambiente hostil o humillante, o condicionen beneficios laborales. Estas conductas pueden manifestarse en público o de manera privada, y cualquiera de los siguientes comportamientos:

a) Agresiones físicas, independientemente de sus consecuencias.
b) Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, incluyendo referencias a raza, género, origen, preferencia política o estatus social.
c) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional frente a compañeros.
d) Amenazas de despido injustificadas expresadas en presencia de compañeros.
e) Múltiples denuncias disciplinarias temerarias, demostradas por resultados de procesos previos.
f) Descalificación humillante de propuestas u opiniones de trabajo en público.
g) Burlas sobre apariencia física o vestimenta formuladas en público.
h) Alusión pública a hechos de la intimidad de la persona.
i) Imposición de deberes fuera de las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas o cambios bruscos de lugar o labor sin fundamento técnico.
j) Exigencia de laborar en horarios excesivos, cambios sorpresivos del turno o trabajo en dominicales/festivos sin justificación objetiva o discriminatoria.
k) Trato discriminatorio respecto a derechos y prerrogativas laborales o imposición injusta de deberes.
l) Negativa a suministrar materiales o información indispensable para el trabajo.}
m) Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias médicas, vacaciones u otros beneficios legales.
n) Envío de anónimos, llamadas o mensajes ofensivos o intimidatorios, o sometimiento a aislamiento social.

Procedimiento de denuncia y atención:

1. La persona afectada deberá reportar la situación a su jefe inmediato, al área de Recursos Humanos o al canal de denuncias de SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA, garantizando confidencialidad y protección contra represalias.
2. La empresa realizará investigaciones inmediatas, imparciales y documentadas, aplicando medidas preventivas mientras se resuelve el caso, incluyendo separación temporal de las partes involucradas si es necesario.
3. Se garantizará el derecho de defensa de todas las partes, registrando cada etapa de la investigación.
4. Se informará a las autoridades competentes si la conducta constituye delito.

Medidas preventivas:

1. Capacitaciones periódicas sobre acoso laboral para todo el personal.
2. Protocolos internos de seguimiento y acompañamiento para víctimas y denunciantes, incluyendo apoyo psicológico y legal.
3. Fomento de un ambiente laboral seguro y respetuoso, promoviendo la denuncia sin temor a represalias.

Sanciones:

El acoso laboral constituye una falta grave o gravísima, sancionable con:

1. Amonestación escrita.
2. Suspensión temporal del contrato de trabajo.
3. Terminación con justa causa del contrato de trabajo.

Estas sanciones se aplican sin perjuicio de las acciones legales, penales o administrativas que correspondan, de conformidad con Ley 1010 de 2006, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025 y demás normas vigentes.

ARTÍCULO 89: Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral las siguientes conductas, siempre que sean objetivas, razonables y no discriminatorias:

a) Exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el correcto funcionamiento de la empresa.
b) Actos realizados por los superiores jerárquicos en el ejercicio legítimo de sus funciones de supervisión y control.
c) Solicitud de cumplimiento de obligaciones laborales, desempeño eficiente y lealtad hacia la empresa.
d) Evaluaciones de desempeño basadas en indicadores objetivos, comunicadas de forma profesional.
e) Solicitud de colaboración adicional en situaciones críticas o de emergencia para garantizar la continuidad de la operación de la empresa.
f) Actuaciones encaminadas a aplicar sanciones disciplinarias o terminar un contrato de trabajo por causas legales o justas.
g) Solicitud de cumplimiento de deberes legales y normativos aplicables a los trabajadores.
h) Cumplimiento de obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento interno, contratos de trabajo y normativa laboral vigente.

PARÁGRAFO: Todas las exigencias técnicas, solicitudes de eficiencia y peticiones de colaboración deberán estar fundamentadas en criterios objetivos, ser proporcionales y nunca humillantes, intimidantes o discriminatorias.

CAPÍTULO XXIII
MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTICULO 90: SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste mediante relaciones de poder, ya sea vertical u horizontal, o por

diferencias de edad, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, posición laboral, social o económica, que ocurra una o varias veces contra otra persona en el ámbito laboral.

PARÁGRAFO 1: La empresa garantiza la protección frente a todas las formas de violencia basadas en género y se acoge a las disposiciones del Gobierno Nacional, incluyendo la Resolución 2110 de 2023, la Ley 2365 de 2024 y demás normas vigentes que adicionen o modifiquen estas disposiciones.

PARÁGRAFO 2: Se prohíbe cualquier tipo de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, entendida como cualquier acción o conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como cualquier forma de discriminación por razón de raza, etnia, sexo, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra condición protegida por la ley.

PARÁGRAFO 3: El acoso sexual constituye una falta gravísima, sancionable con amonestación escrita, suspensión o terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones penales, disciplinarias o administrativas que correspondan.

ARTICULO 91: SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., implementa el Plan de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, basado en los siguientes principios rectores: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad, confidencialidad, prevención, equidad de género, libertad y dignidad.

El Plan está diseñado para garantizar que todas las acciones relacionadas con acoso sexual y violencia basada en género se desarrollen con enfoque de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de ciclo de vida, de acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020 y demás normas vigentes que lo modifiquen, adicionen o deroguen.

El Plan contempla:

1. **Prevención:** capacitación periódica para todo el personal, difusión de protocolos y sensibilización sobre acoso sexual.
2. **Protección:** medidas inmediatas para proteger a las víctimas o denunciantes de cualquier riesgo o represalia.
3. **Atención:** investigación imparcial y confidencial de denuncias, acompañamiento psicológico y legal, y seguimiento a la resolución de los casos.
4. **Responsables:** Recursos Humanos y los superiores jerárquicos deberán garantizar la implementación, seguimiento y efectividad del Plan.
5. **Evaluación:** revisión periódica del Plan para asegurar su efectividad y ajustes necesarios, promoviendo un ambiente laboral seguro y libre de acoso.

ARTÍCULO 92: Las políticas adoptadas por SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA, en materia de acoso sexual se regirán por el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual formulado por el Ministerio del Trabajo y demás normas vigentes. El Plan de Prevención y Atención al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral se implementará garantizando:

1. **Participación de actores relevantes:** trabajadores y trabajadoras, representantes de sindicatos, organizaciones de derechos humanos y de mujeres, personas con

diversidad sexual, personas con discapacidad y representantes de los empleadores, en los espacios de construcción, seguimiento y evaluación de las políticas.
2. **Respeto y garantía de derechos:** de las víctimas y de las personas investigadas en procesos por presunto acoso sexual en el contexto laboral.
3. **Alineación con normativa nacional:** incluyendo Ley 1257 de 2008, Ley 1719 de 2014, Resolución 2110 de 2023 y demás disposiciones que protejan a las víctimas y regulen la prevención, protección y atención del acoso sexual.

ARTÍCULO 93: Las personas víctimas de acoso sexual en SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., tienen derecho a:

1. **Verdad:** acceso a información completa y transparente sobre el proceso y los hechos investigados.
2. **Dignidad e intimidad:** ser tratadas con respeto y sin vulnerar su privacidad.
3. **Confidencialidad:** protección de su identidad y de la información compartida durante el proceso.
4. **Libertad de expresión:** poder expresar sus denuncias, necesidades y preocupaciones sin temor a represalias.
5. **Atención integral en salud:** acceso a servicios médicos, psicológicos y sociales cuando se requiera.
6. **Acceso efectivo a la justicia:** posibilidad de recurrir a mecanismos legales y administrativos pertinentes.
7. **Reparación y no repetición:** recibir medidas que reparen el daño sufrido y garanticen que no se repita la situación.
8. **Protección frente a represalias:** medidas que eviten retaliaciones o trato discriminatorio.
9. **No revictimización y no violencia institucional:** protección frente a cuestionamientos, culpas o trato injusto por parte de la empresa o autoridades.
10. **No confrontación con el agresor:** evitar la exposición directa con la persona investigada si ello genera riesgo o afectación psicológica.

Estos derechos se reconocen y protegen de acuerdo con el marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano vigente.

ARTÍCULO 94: Las personas investigadas por presunto acoso sexual en SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA, tendrán derecho a:

1. **Debido proceso:** ser escuchadas, presentar pruebas, alegar y controvertir los hechos que se les imputan.
2. **Presunción de inocencia:** ser consideradas inocentes hasta que se demuestre lo contrario.
3. **Imparcialidad:** que las autoridades internas encargadas de la investigación actúen sin sesgos, favoritismos o conflictos de interés.
4. **Acceso a la información:** conocer los hechos de la denuncia o queja, los documentos y evidencias que se alleguen al proceso.
5. **Términos procesales:** ser informadas sobre los plazos de investigación y procedimientos aplicables.
6. **Protección de derechos fundamentales:** recibir un trato digno y respetuoso durante toda la investigación, evitando afectaciones indebidas a su reputación o integridad.

Estos derechos se garantizan de conformidad con el marco constitucional, legal y

jurisprudencial colombiano, incluyendo normas sobre acoso sexual, derecho laboral y debido proceso.

ARTÍCULO 95: SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., en el marco de la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, establece las siguientes medidas, estrategias y acciones:

1. **Campañas de sensibilización:** promoción periódica de información sobre acoso sexual, incluyendo aspectos legales, derechos de las víctimas y deberes de los trabajadores.
2. **Comunicación interna:** difusión de mensajes preventivos a través de medios corporativos, como correos electrónicos, grupos de WhatsApp, carteleras informativas y otros canales internos, garantizando el alcance a todos los trabajadores.
3. **Política interna de prevención:** establecimiento de lineamientos claros para la implementación del Plan de Prevención, Protección y Atención del Acoso Sexual, asegurando la protección de todos los colaboradores.
4. **Capacitación y acompañamiento:** asesoramiento y apoyo continuo por parte de ARL, mediante capacitaciones, talleres, sensibilizaciones y otras acciones preventivas. Además, se garantizará la **intervención y atención psicológica y emocional** para trabajadores que sean víctimas de acoso sexual, cuando sea requerido.
5. **Medidas disciplinarias:** aplicación de las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo para los casos de acoso sexual en el ámbito laboral, conforme a la gravedad de la conducta.

Parágrafo: Todas las medidas preventivas deberán ser implementadas de manera objetiva, equitativa, no discriminatoria y con respeto a la confidencialidad de las personas involucradas.

ARTÍCULO 96: PROCEDIMIENTO Y RUTA DE ATENCIÓN. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA, adoptará el siguiente procedimiento para la atención de los casos de **presunto acoso sexual**, con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores y mantener una sana convivencia laboral.

El procedimiento se orientará por el **Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual** formulado por el Ministerio del Trabajo y demás normas vigentes. Para los casos descritos dentro del alcance de este programa, la metodología propuesta es la siguiente:

N°	Actividad	Descripción	Responsable	Tiempo
1	Acciones consideradas como acoso sexual	La persona afectada debe expresar de manera clara y respetuosa los límites al presunto agresor.	Persona afectada	Inmediatamente
2	Reporte del presunto acoso sexual	Presentación de denuncia verbal o escrita ante la Dirección de recursos humanos, indicando hechos, pruebas, tiempo, lugar y modo de ocurrencia. Si hay riesgo inminente, atención prioritaria y medidas de protección.	Persona afectada	Máximo 6 meses desde los hechos

3	Gestión de la Dir De Recursos Humanos	Recepción de la denuncia y se remite al área Jurídica Formulación de plan de mejora	Dir Recursos Humanos Área Jurídica	Inmediatamente al conocimiento del caso; seguimiento periódico según plan de mejora
4	No aceptación de la queja	Comunicación escrita al denunciante explicando los motivos por los cuales no se abrió investigación.	Dir Recursos Humanos Área Jurídica	Inmediatamente tras revisión de la queja

ARTÍCULO 97. En **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA.**, los casos de presunto acoso sexual en el ámbito laboral serán tramitados inicialmente a través del Dir de recursos Humanos en apoyo con el area Juridica de la empresa :

1. **Recepción de la queja:** Registrar la queja formalmente a través de los canales habilitados para tal fin.
2. **Evaluación inicial :** Revisar la queja, Acoger y escuchar y clasificarla según la gravedad y brindar orientación
3. **Confidencialidad**: Garantizar la privacidad y protección de la persona denunciante
4. **Brindar Garantías de Protección:** Adoptar medidas inmediatas de protección, aplica acciones como traslado, teletrabajo
5. **Investigación:** Realizar seguimiento detallado y recopilación de pruebas
6. **Seguimiento:** Monitorizar la evolución del caso y el impacto de las acciones tomadas
7. **Cierre:** Documentar conclusiones y resultados, y archivar el caso

La Dir de Recursos Humanos y Jurídica de la empresa no sustituye las instancias judiciales ni administrativas, por lo que la víctima podrá acudir a la Fiscalía, Inspector de Trabajo u otras autoridades competentes si la situación persiste o reviste gravedad.

La persona denunciante o testigo no podrá ser despedida ni sancionada durante los 6 meses siguientes a la denuncia, salvo que exista autorización del Ministerio de Trabajo, debido a las sanciones impuestas que se pueden acarrear debido al Decreto 405 de 2025: Por el cual se adiciona el capítulo 7 “Multa por Despido de Víctima Denunciante de Acoso Sexual en el Contexto Laboral” Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.

Nota: Si la Dir de recursos Humanos se encuentra involucrada en la denuncia, quedará inhabilitada para intervenir en el caso y se realizará la gestión a través de la Gerencia Administrativa

CAPÍTULO XXIV
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 98. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente y consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el empleado y **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, sin requerirse la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo.

El Teletrabajador es una persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.

ARTÍCULO 99. Los teletrabajadores pueden ser:

Autónomos: son aquellos en que los teletrabajadores utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

ARTÍCULO 100. Para efecto de la prestación del servicio a través de la figura de teletrabajo, el Empleador suministrará al teletrabajador, a título herramientas de trabajo, los elementos, equipos, programas e información que consideren necesarias para la efectiva prestación del servicio, según las características del mismos, sin requerirse la presencia del tele trabajador en las instalaciones de la empresa o en cualquier lugar específico determinado para tal fin.

ARTÌCULO 101. El contrato o vinculación debe cumplir con los requisitos establecidos en el ARTÍCULO 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el ARTÍCULO 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

(a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
(b) Los elementos, equipos, programas e información que la empresa suministrará al teletrabajador, así como cualquier otra herramienta de trabajo que se considere necesaria para el cabal cumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.
(c) Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
(d) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
(e) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador

PARÁGRAFO PRIMERO. El acuerdo celebrado entre la Empresa y el teletrabajador para la prestación del servicio sin necesidad de determinarse por parte de la Empresa un sitio específico de trabajo, no obsta para que el teletrabajador deba presentarse en las instalaciones de la Empresa o donde y cuando en Empleador así lo determine. La Empresa podrá exigir que la prestación del servicio sea en un lugar específico, siendo obligatoria que el trabajador prestará sus servicios exclusivamente en dicho lugar.

ARTÍCULO 102. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

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

ARTÍCULO 103. La empresa promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada.

ARTÍCULO 104. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores:

(a) A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
(b) El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al empleado que preste sus servicios en el local de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.**
(c) En los casos en que **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
(d) Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
(e) La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
(f) Lo dispuesto en el aparte precedente será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás empleados, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

ARTÍCULO 105. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

(a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
(b) La protección de la discriminación en el empleo.
(c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
(d) La remuneración.
(e) La protección por regímenes legales de seguridad social.
(f) El acceso a la formación;
(g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
(h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
(i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
(j) SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA, cuando contrate

(k) teletrabajadores proveerá y garantizará el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por ella, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

(l) Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para realizar sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tenga derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** y no pueda realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico, su labor debe ser retribuida. El teletrabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

(m) **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA,** cuando contrate teletrabajadores, deberá contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de sus planes y programas de salud ocupacional, así mismo deberá contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

(n) La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** como para el empleado. Los empleados que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

PARÁGRAFO PRIMERO. En todo lo demás, cuando **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA** contrate teletrabajadores, se aplicarán las normas legales que regulan esta modalidad de trabajo.

CAPÍTULO XXV
TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 106. Definición trabajo remoto. Forma de ejecución del contrato de trabajo en el cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota y donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

ARTÍCULO 107. Principios generales del trabajo remoto:

(a) Se requerirá la concurrencia de todos los elementos esenciales del ARTÍCULO 23 Código Sustantivo del Trabajo.
(b) Se basa en el respeto y la garantía de los derechos mínimos en materia laboral.
(c) No se requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios, pues el trabajador podrá laborar desde el lugar que considere adecuado de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la ARL.
(d) Deberá respetarse la jornada máxima legal, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.
(e) Aplican las normas sobre garantías y derechos sindicales.
(f) No existe exclusividad laboral; sin embargo, por acuerdo de voluntades ésta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales del empleador.

ARTÍCULO 108. Perfeccionamiento y firma del Contrato. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los

casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.
En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

ARTÍCULO 109. Condiciones de Trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador.
No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.
El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 110. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.
El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto.

ARTÍCULO 111. En consonancia con el ARTÍCULO 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:
(a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
(b) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
(c) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
(d) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

ARTÍCULO 112. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador de manera excepcional podrá requerir al trabajador en sus instalaciones laborales, para los

siguientes casos:
(a) Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo.
(b) Cuando se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún software, programa, aplicación o plataforma.
(c) Cuando el trabajador presente reiteradamente incumplimientos a sus labores y sea citado a descargos.

ARTÍCULO 113. Tareas de cuidados. Las personas que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO XXVI
TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 114. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 115. Definición de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales: se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extra laborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

ARTÍCULO 116. Criterios aplicables al trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:
(a) **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
(b) **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 117. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.
El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos. El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores deben cumplir en casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como suministrar información al empleador sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajar o la de los otros trabajadores o el empleador.

ARTÍCULO 118. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 119. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.
En todo caso, el empleador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 120. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador. Si no se llega al mencionado acuerdo, el empleador suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 121. Procedimientos necesarios para la implementación del Trabajo en Casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, el empleador deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo. Para dar inicio a esta habilitación, el empleador deberá notificar por escrito a sus trabajadores acerca de la habilitación de trabajo en casa, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta habilitación.

ARTÍCULO 122. Derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.
A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

PARÁGRAFO PRIMERO. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 123 Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral. Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa el trabajador continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales. Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

ARTÍCULO 124. Programas de bienestar y capacitación. Para la implementación de la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá promover la formación, capacitación y el desarrollo de competencias digitales, en los servidores públicos y trabajadores del sector privado cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

ARTÍCULO 125. Definición trabajo en Alternancia: El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 126. Definición trabajo en casa en el exterior: La habilitación para trabajo en casa podrá surtirse para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa del empleador y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en la presente Sección, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

ARTÍCULO 127. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. La habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa

efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

PARÁGRAFO PRIMERO. EL TRABAJADOR debe ceñirse al procedimiento previsto por EL EMPLEADOR.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 128. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral se ha dispuesto el correo electrónico: dir.talentohumano@seguridadexito.com, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y para el acoso laboral, el trabajador podrá dirigirse a cualquier integrante del comité de convivencia laboral para manifestar su queja, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 129. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, el empleador deberá informar al trabajador a través de los medios de comunicación señalados en el escrito para la habilitación de que trata el ARTÍCULO 2.2.1.6.7.7 del presente Decreto, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

ARTÍCULO 130. El trabajo en casa se ejecutará en la compañía **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA**. con observación de lo dispuesto en el documento interno de HABILITACIÓN TRABAJO EN CASA y demás documentación que disponga el empleador.

ARTÍCULO 131. El trabajador deberá suministrar la información de los riesgos en el trabajo en casa para ser incluidos en la metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 132. El trabajador deberá atender de manera prioritaria en su horario laboral los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp, teniendo en cuenta el horario laboral y lo establecido en el art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si a petición del empleador se deben cumplir con horas extras, estas tendrán la misma regla de recargos y pagos dominicales si fuere el caso.

ARTÍCULO 133. El **subsidio de transporte pasa a ser un** beneficio de conectividad, solo **estará disponible para los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos** legales vigentes.

CAPÍTULO ESPECIAL XXVII
MONITOREO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 134. Uso de medios tecnológicos y sistemas de vigilancia

SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., en ejercicio de su facultad legal de dirección y control, podrá implementar sistemas tecnológicos de monitoreo y vigilancia

sobre los bienes, canales y equipos que suministra a sus trabajadores, con el fin de garantizar:

- La protección de la infraestructura física y digital de la empresa,
- La seguridad del entorno laboral,
- El cumplimiento de las funciones asignadas,
- La adecuada utilización de los recursos tecnológicos corporativos.

Para tal efecto, se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones:

1. **Circuito cerrado de televisión (CCTV):**

   - La empresa podrá instalar cámaras en zonas comunes de sus instalaciones con fines de seguridad y control.
   - Las imágenes sólo podrán ser utilizadas como evidencia en procesos disciplinarios, cumpliendo los principios de proporcionalidad y respeto a la intimidad, de conformidad con la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

2. **Líneas telefónicas y celulares corporativos:**

   - Las líneas fijas y móviles suministradas por la empresa son de uso exclusivo laboral.
   - Las comunicaciones podrán ser monitoreadas o grabadas para control de calidad, formación o verificación de funciones, previa notificación a los trabajadores.

3. **Correos electrónicos y redes institucionales:**

   - El correo corporativo será la única vía autorizada para comunicaciones laborales.
   - La empresa podrá auditar el uso del correo y los sistemas informáticos, respetando la privacidad de los trabajadores.
   - Cada trabajador tendrá una contraseña personal e intransferible; el acceso por parte de la gerencia se realizará únicamente por razones justificadas y documentadas.

4. **Cumplimiento de políticas de seguridad informática:**

   - Los trabajadores deberán seguir todas las directrices internas sobre protección de datos, uso de contraseñas, acceso a plataformas, custodia de información confidencial y prevención de ciberataques.

5. **Confidencialidad de la información:**

   - Está prohibida la divulgación de información reservada, confidencial o estratégica, salvo autorización expresa y por motivos de servicio.

6. **Control biométrico de acceso:**

   - La empresa podrá implementar sistemas biométricos para registro de ingreso y salida.
   - La información recolectada se usará exclusivamente para control de asistencia y verificación de deberes laborales, cumpliendo con la Ley 1266 de 2008 y los principios de Habeas Data.

7. **Almacenamiento y tratamiento de datos:**

- Toda información recolectada será almacenada por un tiempo razonable y segura, de acuerdo con la normativa vigente, y sólo para fines laborales autorizados.

PARÁGRAFO PRIMERO: El monitoreo no podrá tener fines invasivos, discriminatorios ni afectar la dignidad humana. Los trabajadores, al firmar el RIT o al ingresar a la empresa, aceptan expresamente estas condiciones de monitoreo, garantizando el cumplimiento de la ley y la protección de sus derechos.

ARTÍCULO 135. Política de Tratamiento de Datos Personales.
SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., en calidad de responsable del tratamiento de datos personales, garantiza la confidencialidad, seguridad y uso adecuado de los datos que recolecta, almacena, utiliza o suprime en desarrollo de su objeto social, cumpliendo la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, el Decreto 1074 de 2015 y demás normas concordantes.

Esta política aplica al tratamiento de datos personales de:

- Empleados y ex empleados,
- Clientes,
- Proveedores,
- Contratistas,
- Visitantes,
- Socios o cualquier tercero cuyos datos reposen en las bases de datos de la empresa.

1. Principios rectores del tratamiento
SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. Aplicará los principios de: legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad, confidencialidad y minimización de datos (recolección únicamente de los necesarios), conforme a la normativa vigente.

2. Finalidad del tratamiento
Los datos serán tratados para fines laborales, contractuales, administrativos, comerciales y de seguridad organizacional, conforme a la relación con el titular.

3. Autorización del titular
SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. solicitará al titular su autorización previa, expresa e informada mediante:

- Formato escrito de autorización,
- Grabación de autorización oral,
- Conductas inequívocas (por ejemplo, aceptación de términos y condiciones),
- Herramientas tecnológicas como biometría, control de ingresos, plataformas internas u otros mecanismos de autenticación.

El titular podrá revocar la autorización en cualquier momento, con efectos futuros, salvo obligación legal o contractual que impida la supresión inmediata. La empresa conservará evidencia del consentimiento otorgado.

4. Canales de recolección de datos
La recolección de datos se realizará a través de medios: presenciales, telefónicos, electrónicos, virtuales, digitales o cualquier otro que implique tratamiento por SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. o sus encargados. Toda recolección será documentada para fines de control interno.

5. Derechos de los titulares
Los titulares podrán ejercer en cualquier momento sus derechos a:

- Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales,
- Solicitar prueba de la autorización otorgada,
- Ser informados sobre el uso que se ha dado a sus datos,
- Revocar la autorización o solicitar la supresión de los datos, cuando no exista obligación legal o contractual que lo impida,
- Presentar quejas ante la Superintendencia de Industria y Comercio.

Para ejercer estos derechos, SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. ha dispuesto el siguiente canal de atención:

- **Correo electrónico:** oficial.cumplimiento@seguridadexito.com,
- **Horario de atención:** lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Los titulares recibirán respuesta dentro de los términos legales establecidos (máximo 15 días hábiles).

8. Medidas de seguridad

SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. aplicará medidas técnicas, humanas y administrativas razonables para evitar el acceso no autorizado, alteración, pérdida o uso indebido de los datos. Estas medidas serán revisadas periódicamente para garantizar actualización conforme a tecnología y riesgos.

9. Disponibilidad y cumplimiento
La política de tratamiento de datos personales está disponible para consulta en la página web de la empresa y en el área de Talento Humano. Su cumplimiento es obligatorio para todos los empleados, contratistas y terceros vinculados a la empresa. Todo incumplimiento será sujeto a medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO. El tratamiento de datos personales se realizará respetando la **intimidad, la dignidad y los derechos fundamentales** de los titulares. La aceptación de esta política, al firmar el RIT o al vincularse a SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., constituye **consentimiento expreso del titular**, en concordancia con la normativa vigente.

CAPÍTULO XXVIII
POLÍTICA DE GÉNERO Y PROTOCOLOS FRENTE A VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ARTÍCULO 136. Principios de equidad y no discriminación. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. promueve un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencia basada en género, orientación sexual, identidad de género, maternidad, situación de discapacidad u otras condiciones protegidas por la ley. Todos los trabajadores tienen derecho a condiciones laborales dignas, igualitarias y seguras, sin distinción de género.

Política de equidad de género. La empresa adopta su Política de Equidad de Género y No Discriminación, conforme a la Resolución 2110 de 2023, con los siguientes objetivos:

1. Promover igualdad de oportunidades en contratación, formación, promoción y permanencia.
2. Prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y violencia basada en género.
3. Fortalecer una cultura organizacional de respeto a la diversidad, equidad e inclusión.

ARTÍCULO 137. Protocolo de atención a violencias basadas en género (VBG). SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. cuenta con un Protocolo de Prevención, Atención y Seguimiento a VBG que contempla:

- Canales seguros y confidenciales de denuncia interna.
- Procedimientos claros para atención y seguimiento de casos.
- Capacitación y sensibilización en enfoque de género y derechos humanos.
- Protección de la víctima, confidencialidad y garantía del debido proceso.
- Derivación a rutas institucionales (ICBF, comisarías de familia, Fiscalía, EPS) cuando sea necesario.

ARTÍCULO 138. Objeto. Establecer medidas de prevención, atención y actuación frente a cualquier forma de violencia contra las mujeres y violencia basada en género (VBG) en el entorno laboral, cumpliendo la Resolución 2110 de 2023 y la Sentencia T-415 de 2023.

Principios rectores
Las actuaciones de la empresa se guiarán por:

- Igualdad y no discriminación
- Diligencia debida
- Confidencialidad
- No revictimización
- Atención integral con enfoque diferencial e interseccional

ARTÍCULO 139. Ámbito de aplicación. Aplica a todas las personas que laboran en SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., sin distinción de género, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, situación de vulnerabilidad o condición especial protegida por la ley.

ARTÍCULO 140. Prevención. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. desarrollará acciones de formación, sensibilización y capacitación anuales para todo el personal, dirigidas a:

- Identificar y prevenir la violencia contra las mujeres y VBG.
- Promover relaciones laborales equitativas y respetuosas.

ARTÍCULO 141. Canales de denuncia. Toda persona que sea víctima, testigo o tenga conocimiento de un hecho de VBG podrá reportarlo a través de:

- Área de Talento Humano
- Comité de Convivencia Laboral
- Correo electrónico confidencial: dir.talentohumano@seguridadexito.com
- Línea telefónica interna: 321 4509531

ARTÍCULO 142. Medidas de atención inmediata. Recibida la denuncia, la empresa activará:

- Trato confidencial y seguro a la víctima.
- Acompañamiento psicosocial y/o jurídico, interno o externo.
- Medidas de protección laboral temporales: cambio de tareas, horarios o teletrabajo, si lo solicita la víctima.
- Orientación sobre denuncia ante Fiscalía o Comisaría de Familia, si aplica.

ARTÍCULO 143. Medidas de investigación. El Comité de Convivencia Laboral realizará:

- Verificación preliminar de los hechos, respetando el debido proceso.
- Escucha de las partes y valoración de pruebas.
- Recomendaciones y sanciones internas cuando se confirme conducta de VBG.
- Plazo máximo para atención interna: 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 144. Sanciones Las conductas de VBG se consideran faltas gravísimas, con sanciones que van desde amonestación escrita hasta terminación del contrato con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 145. Seguimiento y evaluación. El Comité de Convivencia Laboral hará seguimiento periódico de la implementación del protocolo y propondrá mejoras continuas para garantizar su efectividad, reportando a la gerencia y a Talento Humano

ARTÍCULO 146. Cumplimiento de parámetros constitucionales. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA., conforme a la Sentencia T-415 de 2023, garantiza:

a) Entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación estructural.
b) Políticas institucionales con enfoque de género, interseccional e incluyente.
c) Reconocimiento de desigualdades estructurales que afectan a mujeres y grupos vulnerables.
d) Mecanismos confidenciales, seguros y accesibles para la denuncia de VBG.
e) Capacitación de directivos, mandos medios y personal general en derechos fundamentales y enfoque de género.

ARTÍCULO 147. Acciones afirmativas. En casos de vulnerabilidad o discriminación estructural, la empresa adoptará medidas razonables de apoyo:

- Adaptaciones en jornada laboral
- Protección frente a desvinculación injustificada
- Apoyo psicosocial o legal según el caso

ARTÍCULO 148. Coordinación con el Comité de Convivencia Laboral
El comité:

- Actuará con enfoque restaurativo, confidencialidad y eficacia.
- Garantizará participación de al menos un miembro con formación en género y derechos humanos.
- Emitirá recomendaciones vinculantes a la alta dirección para medidas preventivas y correctivas.

CAPÍTULO XXIX
POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 149. Principios generales. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. reconoce que el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas afecta la seguridad, productividad, salud y convivencia laboral, por lo cual promueve un ambiente de trabajo libre de estas conductas, en cumplimiento de las normas vigentes en materia de salud ocupacional, seguridad y riesgos laborales.

ARTÍCULO 150. Prohibiciones: Se prohíbe a todos los trabajadores:

- Ingresar al lugar de trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.
- Consumir, poseer, portar, distribuir o facilitar sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa o en actos de representación de la misma.
- Ejecutar labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas que alteren el juicio, la coordinación o la seguridad.

ARTÍCULO 151. Acciones de prevención y promoción La empresa desarrollará:

- Capacitaciones y campañas periódicas sobre los riesgos del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Actividades de promoción de la salud y estilos de vida saludables, en coordinación con la ARL y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Protocolos de orientación y canalización a programas externos de apoyo o rehabilitación, conforme a la Ley 1566 de 2012, para trabajadores que lo requieran.

ARTÍCULO 152. Medidas de control. La empresa podrá realizar controles preventivos (pruebas de alcoholemia u otras autorizadas legalmente) en situaciones críticas, como accidentes de trabajo, incidentes graves, o cuando existan indicios razonables de consumo que afecten la seguridad laboral.

Todo control deberá realizarse con respeto a la dignidad, intimidad y derechos fundamentales del trabajador, garantizando confidencialidad y proporcionalidad.

PARÁGRAFO: Las pruebas deberán ser realizadas por personal de salud ocupacional con licencia vigente, profesional médico o institución de salud ocupacional habilitada.

Los locales, tiempos y formatos para la realización de estas pruebas serán establecidos previamente en el programa del SG-SST de la empresa, con perfil del cargo y justificadas técnicamente.

En caso de resultado positivo, la empresa activará el procedimiento interno de acompañamiento y orientación en salud ocupacional, canalizando al trabajador a los programas de apoyo o rehabilitación que correspondan, conforme a la Ley 1566 de 2012. Lo

anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento y en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando siempre el derecho de defensa y el debido proceso

ARTÍCULO 153. Consecuencias disciplinarias El incumplimiento de estas disposiciones se considerará falta grave y dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en este Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de la empresa de garantizar el debido proceso.

ARTÍCULO 154. Apoyo y acompañamiento. SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA. reconoce que el consumo problemático de sustancias psicoactivas puede constituir una condición de salud. En consecuencia, la empresa:

- Fomentará la orientación y canalización a programas de salud o rehabilitación cuando el trabajador lo acepte.
- Adoptará medidas de acompañamiento razonables siempre que no comprometan la seguridad de los demás trabajadores o la continuidad de la operación.

ARTÍCULO 155. Confidencialidad y protección de datos. Los resultados de las pruebas, actas y seguimientos se archivarán en un expediente reservado de SST, separado de la hoja de vida del trabajador.

Solo tendrán acceso el área de SST, Talento Humano y la Gerencia, en casos estrictamente necesarios.

Toda recolección y tratamiento de datos se hará conforme a la Ley 1581 de 2012 y normas concordantes.

CAPÍTULO XXX
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 156. En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 17 de la ley 1429 de 2010, el presente reglamento es publicado en las carteleras de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**. Igualmente es informado a sus empleados mediante circular interna, con inserción de su texto completo, enviada a sus respectivas direcciones electrónicas en la Intranet de **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA**.

En observancia de lo previsto en el ARTÍCULO 22 de la precitada ley, este reglamento se deja fijado, en forma permanente, en dos (02) ejemplares con caracteres legibles, en dos (02) sitios distintos de las oficinas **SEGURIDAD Y VIGILANCIA EXITO DE COLOMBIA LTDA.** Cuando existan varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXXI
VIGENCIA

ARTÍCULO 157. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en la cartelera de la empresa y cuando se haya informado a los trabajadores mediante circular interna sobre su contenido.

CAPÍTULO XXXII

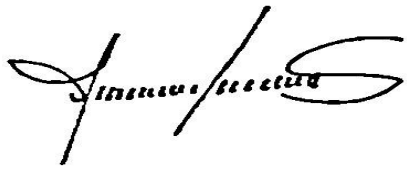
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 158. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de los empleados en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables a los empleados. (ARTÍCULO 109, C.S.T.).

CAPÍTULO XXXIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 159. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **SEGURIDAD Y VIGILANCIA ÉXITO DE COLOMBIA LTDA.**

Bogotá D.C., a los veinticinco (20) días del mes de Marzo del año 2026.



MARTHA NARANJO ESTUPIÑAN
Representante Legal

Página Web: www.seguridadexito.com - **Email:** dir.comercial@seguridadexito.com
Línea Comercial: 311 232 0836 - **Línea de Atención Al Cliente 24 Horas:** 313 878 5660 **Teléfono:** 236 5152
Dirección: Carrera 20 (Autopista Norte) # 89 -19 Polo Club- Bogotá, Colombia

icontec Norsok S-006 NK-2575-1 · icontec ISO 9001 SC-CER367073 · icontec ISO 28000 SS-CER877825 · icontec ISO 14001 SA-CER685177 · icontec ISO 45001 ST-CER776984 · IQNET · BASC COLBOG03381-1-2