

## **REGLAMENTO DE TRABAJO**

### **ULTRASEGURIDAD LTDA**

#### **CAPITULO I.**

**ARTICULO 1°:** El presente es el reglamento de trabajo prescrito por **ULTRA SEGURIDAD LTDA**, identificada con **Nit. No. 800005.255-6** con domicilio en la ciudad de Bogotá **Carrera 45 A N° 101-10** y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como sus trabajadores.

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

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto a la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado o recomendaciones de dos (2) personas honorables que den fe sobre su conducta y capacidad.
- e) Fotocopia de diplomas y demás documentos que lo acreditan como bachiller, profesional, técnico, tecnológico, o que recibió cursos en diferentes materias, relacionadas con la prestación del servicio de vigilancia.
- f) Certificado de Antecedentes Judiciales (con el fin de cumplir con las normas de la Superintendencia de Vigilancia).
- g) Todos los documentos exigidos en el Decreto 356 de 1.994.

**PARÁGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, numero de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1. Ley 13 de 1972): lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio de la OTI. Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

## **TELETRABAJO**

**ARTICULO 3.** El teletrabajo no es el trabajo por teléfono. Según los términos de la Ley 1221 de 2008, “es una forma de organización laboral, que 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 trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Se clasifican en tres clases: autónomos, cuando utilizan su propio domicilio para desarrollar su actividad profesional; móviles, cuando no tienen lugar de trabajo establecido y, suplementarios, para aquellos trabajadores que laboran en su casa, dos o tres días y el resto lo hacen en la oficina de la empresa.

Este novedoso sistema se pone a la moda con la tecnología y beneficia especialmente a personas con discapacidad, desplazados, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, reclusos y personas amenazadas, que pueden prestar sus servicios con la misma eficiencia de quienes asisten diariamente a las oficinas. Su salario no puede ser inferior al que se pague por la misma labor, de los que lo hacen en forma presencial.

Decreto 0884 de abril 30 de 2.012, la empresa tendrá una relación laboral por escrito, en los términos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde se especifique las condiciones del servicio que va a ejecutar, los días y el horario del teletrabajador y la definición de sus responsabilidades en cuanto a custodia de los elementos de trabajo.

El teletrabajador tiene las mismas condiciones de igualdad en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales. Así mismo deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral de salud, pensión y riesgos laborales, según lo estipula la Ley 100 de 1993, estos trabajadores no tendrán auxilio de transporte.

## **CAPITULO II PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3°: OBJETO DEL PERIODO DE PRUEBA-** La empresa una vez admitido al aspirante podrá estipular con el un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones del trabajo.

**ARTICULO 4°. REQUISITO-** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTICULO 5°. LIMITES-** El periodo se prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de

prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo trabajador y empleador se celebre contrato de trabajo sucesivo no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato

**ARTICULO 6°. CONTINUIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO-** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento o sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80. C.S.T.).

### **CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

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

### **CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 8°. HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO:** Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

LUNES A VIERNES DE 8:00 am A 5:00 pm

Periodos de alimentación 12:30 pm A 1:30 pm

**PERSONAL OPERATIVO:**

LUNES A DOMINGO DIFERENTES TURNOS

TURNO 1 6:00 am A 2:00 pm

TURNO 2 2:00 pm A 10:00 pm

TURNO 3 10:00 pm A 6:00 am

Periodos de descanso 30 minutos diarios dentro del turno

**PARÁGRAFO 1 TRABAJADORES QUE LABORAN HABITUALMENTE EN DÍAS DOMINICALES.** Los empleados que laboran habitualmente un domingo o un día festivo, están programados con anterioridad y conocerán previamente esta información y se le remunerara de acuerdo a lo estipulado por la ley, además tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero.

**PARÁGRAFO 2. ACTIVIDADES RECREATIVAS CULTURALES DEPORTIVAS Y DE CAPACITACIÓN** - Cuando la empresa tenga mas de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana estos 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.

## **CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y NOCTURNO**

### **ARTICULO 9°. JORNADA DE TRABAJO**

Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 am y las 10:00 pm  
Trabajo nocturno es comprendido entre las 10:00 p.m y las 6:00 am

**ARTICULO 10°. JORNADA SUPLEMENTARIA-** Trabajo suplementario o de horas es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la mínima legal.

**ARTICULO 11°. LIMITE MÁXIMO DE HORAS DE TRABAJO-** El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., Solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este.

### **ARTICULO 12°. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS**

- 1.El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con el recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno
4. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2352 de 1965

**ARTICULO 13° REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO-** La empresa 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 11 de este Reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2° DESCANSO EN DÍA SÁBADO-** Pueden repetirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por

acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 14° REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO-** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

## **CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 15°. DESCANSO OBLIGATORIO-** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO 1°.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26 numeral 5° Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 2° LABORES AGROPECUARIAS-** Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo de la forma precisa en el artículo 179 del C.S.T. y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28 Ley 50 de 1990).

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público de los establecimientos, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones de servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.). El trabajo desarrollado en días domingos, se remuneran con recargo del 75%.

**ARTICULO 16°. DESCANSO-** El descanso en los días domingos expresados en el artículo 15 de este reglamento, tiene una duración horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990.

**ARTICULO 17°. SUSPENSIÓN-** Cuando por motivo de fiesta no determina en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiera el trabajo esta obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

No esta obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión de su trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 18°. VACACIONES-** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186 numeral primero C.S.T.).

**ARTICULO 19°. ÉPOCA-** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 la que le concederán las vacaciones

**ARTICULO 20°. INTERRUPCIÓN-** Si se presenta interrupción injustificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a restaurarlas (artículo 188 C.S.T.).

**ARTICULO 21°. COMPENSACIÓN EN DINERO-** El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 20 ley 1429 de diciembre 29 de 2010. Modificatoria Artículo 189 CST).; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**ARTICULO 22°. ACUMULACIÓN-** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de las vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190 C. S. T.).

**ARTICULO 23°. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES-** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellos. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTICULO 24°. REGISTRO** - Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotara las fechas de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto)

**PARÁGRAFO. CONTRATO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO-** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año. Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

### **PERMISOS**

**ARTICULO 25°. OBLIGACIÓN DE CONCEDERLOS-** La empresa concederá a los trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficial transitorio de forzosa aceptación, en caso de grave, calamidad domestico debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio masivo correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos el numero de los que se ausenten; no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento; la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las condiciones.

La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante la Dirección de Operaciones, con la debida anticipación, salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (Numeral 6, Art. 57 C.S.T., PARAGRAFO PRIMERO: para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos: 1. Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente, hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos; 2. Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2°. Grado de consanguinidad (padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

En caso de grave calamidad domestica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio medico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa.

- **LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de Paternidad. Ley 755 del 2002. Ley María. Esta Licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por nacimiento del hijo, éstos días serán descontados de la Licencia remunerada de Paternidad. La Licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de 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. Se establece la Licencia Remunerada de Paternidad (Ley María) El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles por licencia remunerada de paternidad. C-174 del 2009 y C-633 del 2009.
- **LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso. (Ley 1468 del 30 de junio de 2011).
- **ARTICULO 27: LICENCIA POR LUTO:** Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado 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. (Ley 1280 de enero 5 de 2009)
- Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- **PARAGRAFO:** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.



- **PARAGRAFO 2: CALAMIDAD DOMESTICA.** Para calamidades simples la empresa dará hasta tres (3) días de licencia no remunerada y para calamidades graves la empresa dará hasta cinco (5) días de licencia remunerada.

## **CAPITULO VII**

### **SALARIOS MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.**

#### **ARTICULO 26°. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.**

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

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

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

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar. Pero en el caso de estas tres ultimas entidades, los aportes se disminuirán en un setenta por ciento (70%).

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**ARTICULO 27°. JORNAL-** Se denomina jornal el salario estipulado por periodos mayores.

**ARTICULO 28°. LUGAR EN QUE SE VERIFICA-** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de este cesa.

#### **PERIODOS DE PAGO QUINCENALES.**

**ARTICULO 29°.** El salario se pagará al trabajador directamente en las condiciones que adelante se indican. Cuando exista autorización escrita, el mismo se efectuará a la cuenta individual de ahorros o a la persona que el autorice.

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos.

El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario en que se le han causado o a mas tardar con el salario del periodo siguiente en que han causado.

### **CAPITULO VIII**

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

**ARTICULO 30°.** PROTECCIÓN INTEGRAL DEL TRABAJADOR- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

la Resolución 0256 del 21 de Octubre del 2014, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; Decreto 1072 de 2015 compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerando de los decretos fuente se entienden incorporados en su texto, aunque no se transcriban para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo; Decreto 1528 de 2015, Por el cual se corrigen yerros en el Decreto 1072 de 2015 - Corrección del artículo 2.2.4.2.1.6. del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Modifíquese el artículo 2.2.4.2.1.6. del Decreto 1072 de 2015.

**ARTICULO 31°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por el instituto de los seguros sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual pertenecen. En caso de no afiliación entra a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 32°. AVISO-** Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente, con el fin de que certifique si puede continuar o no en su trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

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

**ARTICULO 33°. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL-** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial, que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

#### **PARÁGRAFO 1.**

Son obligaciones y de estricto cumplimiento, de la totalidad de los trabajadores las siguientes:

1. Procurarse el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, sobre todo incidente (Accidente o casi accidente) ocurrido, dichos eventos deben ser comunicados inmediatamente después de su ocurrencia y en orden al Jefe inmediato.
3. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST y Seguridad Industrial.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo, seguridad industrial, ambiente y calidad de la empresa.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST)
6. Asistir y participar en las actividades programadas para el desarrollo de los programas de seguridad y Salud.

**PARÁGRAFO 2.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adaptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los Sistemas de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo de la respectiva empresa que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vinculo o relación laboral por justa causa tanto para los

trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 34°.** En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenara inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al medico y tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo. Las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**ARTICULO 35°. DEBER DE COMUNICAR AL EMPLEADOR-** En caso de accedente no mortal, aun el mas leve o incidente, el trabajador lo comunicara inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia medica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes acarrear las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 36°. ESTADÍSTICAS DE SINIESTROS LABORALES-** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

**Parágrafo:** Ultra Seguridad, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa de la víctima; en éste caso sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá a la agravación que presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente, o haberlo demorado sin justa causa

El Ministerio de Trabajo, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de extra información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 37°. RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales Decreto 0472 de 2015, por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones con el objeto de velar por la protección integral y salud del trabajador de conformidad a los

términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTICULO 38°. DEBERES DE LOS TRABAJADORES-** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los trabajadores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que en el confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzo en provecho propio y de la empresa en general.
- i) Observar rigurosa las medidas y precauciones que le indiquen su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## **CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 39°.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

**GERENTE GENERAL**

**DIRECTOR OPERATIVO**

**JEFE DE RECURSOS HUMANOS**

**SUPERVISOR**

**PARÁGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

**GERENTE GENERAL**

**JEFE DE RECURSOS HUMANOS**

## **CAPITULO XI**

## **LABORES PROHIBIDAS PARA LAS MUJERES Y MENORES**

**ARTICULO 40°.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa. Del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTICULO 41°.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manejar sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojos y emisiones de radio y frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de materiales, fabricas de acero, talleres de laminación trabajos de forja y en presa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro y arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeando de ladrillos a mano trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud
22. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales en las operaciones y/o procesos de donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**PARÁGRAFO:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizado para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que tenga el certificado de aptitud profesional expedido por el servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en el artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin graves riesgos para la salud o la integridad física del menor mediante un acuerdo entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de riesgos anotados. Quedan prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les esta prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares para la diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe la contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005 y Resolución 1677 de Mayo 16 del 2008).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizadas para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro decente, ni implique perjuicio para su "salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## **CAPITULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 42°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y materias primas necesario para la relación de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según el reglamento de las autoridades sanitarias
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación donde conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igual si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen medico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador. Se entienden comprendidos los de los familiares que con el conviviente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordinarios por el artículo 238 de Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si se acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota a objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización anual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, sopena de imposición de sanciones. (Art. 19 ley 1429 de diciembre 29 de 2010, Modificatoria artículo 151 del CST).
14. Los préstamos, anticipos y pagos se aprobarán y pagaran directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca a régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la ley 50 de 1990 y la ley 91 de 1989, que hace referencia al fondo de prestaciones sociales del magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además que están van a ser invertidas o para los fines indicados. Formulada la solicitud del pago parcial de cesantías del trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo de privado de cesantías, según el caso deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido ese plazo, sin que se haya realizado el pago el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de Trabajo, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago



correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas. (Art. 21 ley 1429 de diciembre 29 de 2010, modificatorio artículo 256 CST.

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

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerable cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 C.S.T.).

**ARTICULO 43°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR-** Son obligaciones especiales del trabajador.

Además de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, continuación, se detallan los deberes que debe cumplir el trabajador que ocupe el cargo de vigilante; incumplimiento que constituye una violación grave de sus obligaciones al tenor de lo establecido en el numeral 6 del Literal a). Del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Asistir puntualmente a los turnos de vigilancia de acuerdo con la programación.
2. La presentación personal debe ser impecable y completa con el uniforme entregado por la empresa para la prestación del servicio en el lugar asignado por el Empleador.
3. No retirarse del puesto tanto no sea relevado del puesto por el compañero que le recibe.
4. No dormir durante el turno.
5. Utilizar estrictamente el tiempo autorizado para tomar los alimentos a fin de no desatender las funciones del puesto.
6. Tratar con respeto, cortesías y buenas maneras a los empleadores de la empresa usuaria, a los residentes y/o visitantes.
7. Evitar los excesos de confianza con los empleados, visitantes y/o usuarios del servicio con el fin de preceder con toda imparcialidad cuando sea preciso tomar alguna acción.
8. No fumar, tomar bebidas embriagantes, estupefacientes ni alucinógenos en el puesto de trabajo.
9. Hacer las anotaciones en la minuta de los que ocurre durante el turno.
10. Al terminar el turno de servicio se debe informar al vigilante entrante las novedades que se presentaron en el puesto y debe dejar por escrito las consignas recibidas.
11. Si no se halla en buenas condiciones de salud para recibir el turno, informar a la central sobre la situación para que se nombre un relevo.
12. Abstenerse de escuchar radio, leer periódicos o revistas durante la prestación del servicio.
13. No recibir visitas personales durante la prestación del servicio.
14. Durante el turno el vigilante no debe conducir ningún vehículo y menos aun introducirse y permanecer dentro de ellos.
15. Requisar al vigilante que releva e informar sobre el retiro de elementos personales que retira de las instalaciones o dependencia del usuario.
16. Al salir del puesto se debe mostrar al vigilante entrante los elementos personales que saca.
17. Estar atento a la llegada de los supervisores e informar detalladamente todas las novedades.
18. En la carpeta de la empresa se debe archivar ordenadamente los documentos que recibe de esta o del usuario.

19. Al recibir el puesto se efectuará un recorrido por todas las dependencias para enterarse del estado en que la recibe.
20. Aceptar con respeto cualquier recomendación que le haga el usuario y proceder de inmediato a su cumplimiento.
21. No permitir la salida de las instalaciones del usuario del servicio de vigilancias de elemento(s) sin autorización escrita, sin revisar o requisar.
22. Mantenerse en contaste actividad y utilizar la iniciativa en pro del buen servicio.
23. Todo elemento que salga de las instalaciones del puesto de servicio debe tener autorización escrita. La firma debe ser comparada con el cuadro de firmas autorizadas.
24. El puesto de trabajo debe ser un modelo de orden y aseo y debe mantenerse así durante todo el turno de servicio.
25. No permita la entrada de personas que aducen ser autoridad especialmente en horas de la noche o en dominicales. En estos casos debe llamar a la empresa y solicitar que se haga presente la patrulla móvil de control o el supervisor.
26. Cuando se presente algún incidente con las autoridades llame a las oficinas de la empresa.
27. Hacer las marcaciones a la hora exacta con el control de rondas.
28. Cuando cambie la dirección de residencia, debe informar en forma escrita a la oficina de personal el nuevo domicilio.
29. Cuando existan motivos serios que le impidan asistir a cumplir con su turno de trabajo, debe informar a la empresa con tres horas de anticipación para poder prever el relevo.
30. Al recibir el puesto debe enterarse de las consignas especiales o de última hora; las cuales deben constar por escrito en una minuta. Si en el puesto existe un inventario cerciórese de revisar de contar todo lo que recibe.
31. El relevo se hará cuando el vigilante se halle uniformado.
32. El trabajador no puede retirarse de las instalaciones o dependencias del usuario cuando por alguna circunstancia el relevo no llegue a la hora indicada o conocida.
33. Al recibir el arma de dotación, debe verificar su estado, numero, munición, funda, reata y salvoconducto.
34. Una vez recibido el puesto, el vigilante debe llamar a la empresa para informar del recibo del turno y de las condiciones en que lo recibe.
35. Cuando por alguna circunstancia el relevo no llegue a la hora indicada o conocida. Se debe llamar a la empresa y esperar instrucciones. Por ningún motivo se debe retirar del puesto sin haber sido relevado.
36. No entregue el puesto a un vigilante desconocido. Exíjale la cédula, credencial, el carné de la empresa y la carta de presentación.
37. No descuide el puesto durante el relevo.
38. Una vez que el vigilante hace entrega del puesto debe abandonarlo, no debe quedarse vagando o merodeando dentro ni cerca del puesto.
39. No portar ningún arma sin el permiso correspondiente o salvoconducto.
40. Entregar el salvoconducto junto con el arma en el relevo.
41. No llevar el salvoconducto del arma a la casa o a cualquier otro lugar diferente al puesto.
42. No portar el arma de dotación fuera del puesto de servicio.
43. No intervenir en ningún problema ajeno a su puesto de trabajo.
44. No debe llevarse el arma para su casa o lugar distinto al asignado por la empresa.
45. Si posee un arma personal no la utilice o ponga al servicio de la compañía.

46. No ingrese a áreas privadas como apartamentos, oficinas, etc.; sin previa autorización o justificación alguna por parte de la administración y/o residente.
47. Entregar cuando el empleador se lo solicite en el plazo indicado por él, el curso de vigilancia.
48. No ocultar información sobre hechos judiciales en los que se encuentre involucrado, los cuales afecten la prestación del servicio y el buen nombre de la compañía.
49. No recibir el puesto de trabajo asignado por el empleador para la prestación del servicio de vigilancia, en estado de embriaguez, con aliento alcohólico y/o síntomas de haber ingerido licor.
50. No entregar el puesto de trabajo al vigilante entrante al turno, admitiéndole su estado de embriaguez, aliento alcohólico y/o síntomas de haber ingerido licor y no informar a la compañía sobre esta condición.
51. No hacer comentarios con las personas que la rodean que desmeriten-la imagen y el buen nombre de la compañía y/o usuarios.
52. No descuide el arma de dotación, dejándola abandonada en sitios que puedan acarrear graves consecuencias para la integridad física de las personas o pérdida de la misma.
53. No participe en juegos de azar y/o diversión durante la prestación del servicio, sin autorización del empleador.
54. No permita que otro use su carné de identificación de la empresa o usar el de otro.
55. No permita que otro use su credencial de la Superintendencia de Vigilancia o usar la de otro.
56. No preste el uniforme de dotación de la compañía a terceros.
57. No utilice las prendas de dotación fuera del horario establecido, en lugares diferentes al establecido por ULTRA SEGURIDAD LTDA. Para la prestación del servicio.
58. Cumplir órdenes de un superior siempre que ellas no lesionen su dignidad e integridad.

**ARTICULO 44°.PROHIBICIONES DEL EMPLEADO-** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos 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 lo artículos 113, 150, 151,152 y 400, del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la Ley los autorice.
  - c) El banco popular, de acuerdo con lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo genero de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del ARTICULO 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa si lo hiciere además incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios "correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (ARTICULO 59 CST.).

**ARTICULO 45°. PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR-** Se prohíbe a los trabajadores.

1. sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, excepto la que le halla sido asignada para la prestación del servicio.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa dentro de los turnos y horarios respectivos, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (ARTICULO 60 CST).
9. Injerir bebidas alcohólicas en su lugar de trabajo y en horas laborales.
10. Atender vendedores ambulantes en horas de trabajo y en horas laborales.
11. Efectuar llamadas de larga distancia nacional o internacionales de teléfonos que han sido puestos por los clientes para uso exclusivo de la empresa.
12. Solicitar préstamos a los clientes o a los compañeros de trabajo.
13. Permanecer en el lugar de trabajo en horas no laborales.
14. La permanencia en su lugar de trabajo de personas no autorizadas para ello.
15. Utilizar el arma de dotación para uso personal o de terceros.

16. Parquear o conducir vehículos de propiedad de terceros en su lugar de trabajo y en horas laborales.
17. Ingresar a los lugares no permitidos como apartamento, oficinas en horas laborales y no laborales.
18. Quedarse dormido en su respectivo turno de trabajo.
19. Fumar en su lugar de trabajo y en horas laborales.
20. Mantener en su lugar de trabajo cobijas, ruanas o elementos que no hallan sido autorizado por sus jefes inmediatos.
21. Llevar a su lugar de trabajo revistas, periódicos, radios, televisores.
22. No entregar su puesto de trabajo con la minuta respectiva.
23. No reportar que la persona o compañero que recibe turno se encuentra en estado de embriaguez.
24. No reportar cualquier incidente con las autoridades policivas y/o
25. Prestar el arma de dotación a particulares y/o cualquier otra perfora.
26. Tomar dineros de propiedad de la empresa, de clientes o compañeros.
27. Presentar desavenencias (discusiones, peleas), con sus superiores o compañeros de trabajo.
28. La violación y/o incumplimiento por parte del empleado de los reglamentos internos del trabajo, higiene y seguridad industrial, así como de sus obligaciones contractuales y las contenidas en los manuales de procedimientos.
29. Dedicarse a cualquier otra actividad que le signifique ganancia personal en su sitio de trabajo que no tenga nada que ver con su función de seguridad.

### **CAPITULO XIII**

#### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 46.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (ARTICULO 114 CST.)

**ARTICULO 47.** Se establece las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) 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 dos meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignar en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que mas puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones

**ARTICULO 48°.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total de trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

### **PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 49°.** **PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:** - antes de aplicarse una sanción disciplinaria ante una falta grave, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien podrá ser asistido por un profesional del derecho, se practicarán las pruebas que aquel o este solicitan o las que el Director de Operaciones en Primera instancia prudentemente considere pertinentes o y conducentes y se dejara como constancia una Diligencia de Descargos, así:

La empresa en ejercicio de sus facultades laborales y conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente y en procura de la protección contemplada en el Artículo 29 de la Constitución Nacional, En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia adopta el presente Procedimiento Disciplinario Laboral el cual garantiza la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, de forma escrita, estableciéndose de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias, el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; así como el pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y congruente, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. Procedimiento este que se regula conforme a las normas establecidas por la legislación laboral y en especial conforme a los siguientes artículos:

**ARTICULO PRIMERO:** El procedimiento disciplinario de la empresa se regulará siempre bajo el principio del establecimiento del cumplimiento de formas y parámetros mínimos estandarizados establecidos por la ley y la jurisprudencia vigente.

ARTICULO SEGUNDO: El procedimiento laboral de la empresa siempre garantizará el cumplimiento de los siguientes procedimientos mínimos.

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
5. El pronunciamiento definitivo del departamento respectivo mediante un acto motivado y congruente;
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
7. La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

ARTICULO TERCERO: ante la eventual incursión de una falta disciplinaria leve o grave por parte del trabajador, la empresa entregará al trabajador de manera escrita de forma presencial o mediante correo electrónico comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, la cual contendrá una breve discriminación de los hechos que se le imputan como constitutivos de la falta que se le endilga, así como además la determinación provisional de las eventuales faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

ARTICULO CUARTO: LA EMPRESA previa al adelantamiento de la diligencia de descargos realizará el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados mediante documento escrito entregado personalmente o mediante correo electrónico del cual se le dejará constancia.

PARAGRAFO: LA EMPRESA, podrá aportar al proceso nuevas pruebas que surjan en virtud del presente trámite administrativo disciplinario y considere pertinente la empresa, las cuales se le colocaran de presente al trabajador a fin de ejercer su derecho de contradicción, razón por la cual el trabajador podrá objetarlas o aportar pruebas adicionales que sean propia para el ejercicio de su derecho de defensa.

ARTICULO QUINTO: El trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes para el ejercicio de su derecho a la defensa a más tardar el día y la hora establecida para el desarrollo de la diligencia de descargo.

**Parágrafo:** En caso de que la empresa aporte en virtud de la investigación pruebas nuevas, suspenderá la diligencia de descargos y concederá al trabajador un tiempo no

menor a media jornada laboral para aportar pruebas adicionales que considere pertinentes para su ejercicio al derecho de defensa.

**ARTICULO SEXTO: DILIGENCIA DE DESCARGO:** la diligencia de descargos se desarrollará en la hora y fecha programada y notificada al trabajador mediante la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario tendiente a realizar una recopilación de información que debe estar respaldada con los medios probatorios respetando los siguientes principios:

a.- Principio de presunción de inocencia mediante la formulación de preguntas claras y congruentes con los actos, acciones u omisiones investigadas.

b.- Principio al debido proceso del trabajador.

**PARAGRAGO:** De considerarlo pertinente la empresa podrá citar un testigo a la diligencia de descargos el cual podrá dar fe del adelantamiento de la misma más no tendrá voz ni voto durante el adelantamiento de la diligencia.

**ARTICULO SEPTIMO:** En la diligencia de descargos se le advertirá al trabajador lo siguiente:

1). Que esta es una diligencia de carácter meramente administrativo laboral en la cual se busca esclarecer los motivos o justificaciones que lo hacen o hicieron incurrir en la acción, u omisión que se investiga sobre las circunstancias que se le pusieron de presente.

2). Que, en garantía de su derecho de defensa y debido proceso, tiene derecho a no declarar contra sí mismo, por lo que está en libertad de responder o no a los cargos que se le atribuyen y los hechos que se expondrán.

3). Que la presente diligencia se realiza conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo, el procedimiento disciplinario interno de la compañía y la legislación vigente.

4) Que en el evento de que usted se niegue a firmar la presente acta a efectos de legalidad de la misma el empleador podrá solicitar la presencia de dos trabajadores que fungirán como testigos de la misma y quienes darán fe del adelantamiento de la misma.

5) Usted deberá responder a las preguntas que se le realicen de manera espontánea, concreta y fiel con la realidad de los hechos tal como sucedieron, aceptando o no los cargos que se le atribuyen, si estos corresponden a la realidad o dando las explicaciones que considere, pudiendo solicitar las pruebas que tiendan a justificar, atenuar o demostrar su no participación en los hechos que se le expondrán como soporte de dichos cargos.

**ARTICULO OCTAVO:** En el evento que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos el empleador a efectos de propugnar por la legalidad de la misma podrá solicitar la presencia de dos trabajadores que fungirán como testigos de la misma y quienes darán fe del adelantamiento de la misma.



**ARTICULO NOVENO:** Notificación de la conclusión de la investigación, una vez finalizada la investigación el empleador notificará al trabajador conforme a las pruebas presentadas, mediante comunicación escrita, la decisión adoptada, ya sea de exoneración o las sanciones a que hubiere lugar, teniendo en cuenta la proporción entre la falta cometida y la sanción aplicada, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas concordantes.

**ARTICULO DECIMO:** Con respecto a las decisiones adoptadas por la empresa, y en especial a la sanción impuesta, el trabajador podrá el mismo día de impuesta la sanción interponer recurso de apelación ante la alta gerencia y/o acudir a la jurisdicción ordinaria cuando lo considere pertinente

**ARTICULO DECIMO PRIMERO:** El presente manual de procedimiento disciplinario rige a partir de la fecha de publicación del reglamento de trabajo.

**ARTICULO 50°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del tramite se señalado en el anterior ARTICULO.

#### **CAPITULO XIV RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTICULO 51°.** **RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES.** - los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo **DIRECTOR OPERATIVO**, quien los oír y resolverá en justicia y en equidad.

**ARTICULO 52°.** **ASESORÍA** - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el ARTICULO anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo EN CASO de que este exista.

**PARÁGRAFO:** En la empresa **ULTRA SEGURIDAD LTDA**, no existen prestaciones adicionales a las Legalmente obligatorias.

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

**ARTÍCULO 53.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 54.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 55.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas ocurrencias al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez a cada mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones

eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

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

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

#### **PARAGRAFO. RESOLUCION 00652 DEL 30 DE ABRIL DE 2012**

Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, en entidades empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

De acuerdo a la Modificación parcial del Art 1 de la Resolución 00001356 del 18 de Septiembre de 2012, el Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. Las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna.

**Reuniones.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. Estos comités tendrán una vigencia de dos años.

## **CAPITULO XVI PUBLICACIONES**

**ARTICULO 56°. DIVULGACIÓN** - Dentro de los quince (15) días siguientes de la notificación de la Resolución aprobatoria publicación del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos con el Reglamento de debe fijarse la Resolución aprobatoria (ARTICULO 120 CST).

### **CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 58°. DEROGATORIA-** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

### **CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 59°.** No pronunciaran ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajado, 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 fueran mas favorables al trabajador

FECHA: Bogotá, Octubre de 2016.  
DIRECCION: CRA 45 A No. 101-10  
TEL: 6346651



**JUAN CARLOS NAVARRO ORDOÑEZ**  
**Representante Legal**