REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
COMPAÑÍA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA
ESCOLTAR LTDA

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ESCOLTAR LTDA**., domiciliada en la Carrera 12 No. 16 – 30, de la ciudad de Valledupar y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 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 Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años;
c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado;
d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado;
e) Certificados de estudios y cursos reglamentarios según sea el caso;
f) Hoja de Vida;
g) Fotos recientes 3x4;
h) Todos los documentos exigidos en el Decreto 356 de 1994 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y demás normas reglamentarias;
i) Constancia de afiliación a EPS y Pensiones;
j) Y todos aquellos exigidos en el procedimiento de selección

PARAGRAFO: La Empresa adicionalmente podrá requerir además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, que se ajusten a las normas vigentes.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. (Ley 188 de 1959, Art. Segundo).

ARTÍCULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a

ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo. (Ley 188 de 1959, Art. Segundo).

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
4. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la aprobación de estos, la empresa se ceñirá por lo dispuesto en el Decreto 2838 de Diciembre de 1960, esto es, cuando un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrán ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución Nº 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 7. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Art. 7º., Decreto 2375 de 1974).

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación de aprendiz en el oficio respectivo, se considerara para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

ARTÍCULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a partir del día en que el aprendiz inicie la formación técnica metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presume como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y sus cualidades personales y de otra la convivencia de continuar el aprendizaje.

2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales de Código de Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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

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

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

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

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

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular en el contrato, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 76, C.S.T.

ARTICULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero C.S.T).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 Ley 50 de 1.990

ARTICULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 C.S.T.).

CAPITULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son considerados trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6 C.S.T.)

CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Lunes a viernes: 8:00 a.m. – 12:00 p.m. y 2:00 p.m. – 6:00 p.m.
Sábado: 8:00 a.m. – 12:00 m.

Podrá ampliarse la jornada laboral hasta en dos (2) horas diarias, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Sin que esa ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 C.S.T)

La hora de almuerzo, para el personal administrativo es de dos (2) hora.

Parágrafo. A partir del 15 de julio de 2026 la jornada del personal administrativo será:

Lunes a Viernes: 8:00 a.m. – 12:00 p.m. y 2:00 p.m. – 5:45 p.m.
Sábado: 8:45 a.m. – 12:00 pm.

PERSONAL OPERATIVO

Los días laborables para el personal operativo son de lunes a domingo, en turnos rotativos con un (1) día de descanso remunerado a la semana de conformidad con la programación mensual.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 SEGUNDO: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el enciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

d) **ESCOLTAR LTDA.,** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 7 p.m. (Artículo 2 de la Ley 1846 del 2017)

Parágrafo 1. El personal operativo podrá ser programado en turnos de doce (12) horas diurnas o doce (12) horas nocturnas, conforme a la operación contratada y la programación elaborada por la empresa. Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., de conformidad con la legislación laboral vigente.

Parágrafo 2. La empresa podrá modificar horarios, turnos y cuadros de servicio por necesidades operativas, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente.

Sin embargo y conforme a lo previsto en el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018. **ESCOLTAR LTDA.,** y el trabajador previo acuerdo por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente.

Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, ESCOLTAR LTDA. reconoce y garantiza el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y contribuyendo al bienestar integral de su talento humano.

Para tal efecto, se establecen los siguientes lineamientos:

1.- Derecho a la desconexión laboral
Todos los trabajadores tienen derecho a no ser contactados por motivos laborales fuera de su jornada de trabajo, durante sus períodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos e incapacidades, salvo las excepciones previstas en la presente política.

2.- Deber de conexión durante la jornada laboral
El trabajador deberá mantenerse disponible y atender sus funciones de manera eficiente durante la jornada laboral pactada en su contrato de trabajo, utilizando los canales de comunicación definidos por la empresa.

3.-Espacios de desconexión laboral
Se consideran como espacios de desconexión laboral aquellos en los cuales el trabajador no está obligado a atender requerimientos laborales, tales como:

- Vacaciones
- Incapacidades
- Licencias (maternidad, luto, entre otras)
- Permisos autorizados
- Días de descanso y compensatorios
- Tiempo antes de iniciar y después de finalizar la jornada laboral

4.- Medios de comunicación
Durante la jornada laboral, la empresa podrá utilizar los canales de comunicación necesarios para el desarrollo de las funciones, los cuales serán informados previamente al trabajador.

5.- Prohibición de contacto fuera de la jornada
El trabajador tiene derecho a no atender comunicaciones laborales fuera de su jornada, incluyendo llamadas, mensajes, correos electrónicos o cualquier otro medio, salvo en los casos excepcionales definidos en esta política.

6.-Excepciones al derecho de desconexión
Se podrá contactar al trabajador fuera de la jornada laboral únicamente en los siguientes casos:
- Situaciones urgentes o imprevistas que afecten la continuidad del servicio.
- Eventos que puedan generar riesgos operativos, legales o económicos para la empresa.
- Casos de fuerza mayor o caso fortuito.
- Necesidad de información indispensable para la operación que no pueda ser obtenida por otro medio.

7.- Relación con acoso laboral
El desconocimiento reiterado e injustificado del derecho a la desconexión laboral podrá constituir acoso laboral, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
Incumplimiento.

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las acciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo con la normatividad vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.

CAPITULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*"**Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno**.*

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

***Parágrafo 1°.** …*

***Parágrafo 2°.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."*

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTICULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización

expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 20. 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 18 de este Reglamento. La autorización del trabajo suplementario deberá cumplir con las condiciones previstas en la legislación laboral vigente.

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

PARAGRAFO SEGUNDO: Domingo Institucionalizado: Para el caso del personal administrativo, el trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

CAPITULO VI
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. 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, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre,

además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

4. El descanso en día sábado será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado, de conformidad con lo previsto en el artículo 179 del C.S.T.

PARAGRAFO PRIMERO. 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 5º, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores de **ESCOLTAR LTDA.,** que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO TERCERO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Remuneración en días de descanso obligatorio. **Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**

*"**Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.***

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

***Parágrafo 1°.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.*

Parágrafo 2°. *Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".*

Parágrafo 3°. *Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.*

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

ARTICULO 22. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.). Sustitución.

CAPITULO VII
VACACIONES REMUNERADAS

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

ARTICULO 25. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. 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.).

ARTICULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

ARTICULO 27. Se permite compensar las vacaciones en dinero, y se puede otorgar 8 días de vacaciones y compensar en dinero 7 días de conformidad con la ley 1429 de 2010; 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 28. 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 vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTICULO 29. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 30. Se llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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

CAPITULO VIII
PERMISOS

ARTICULO 31. La empresa concederá los permisos a sus trabajadores de la siguiente manera:

1. Permisos remunerados y obligatorios

    - Ejercicio del derecho al sufragio.

- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Entierro de sus compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- Grave calamidad doméstica debidamente probada y calificada por el empleador (o quien determine la empresa, puede ser jefe directo, jefe de recursos humanos, etc.).
- Licencia de paternidad correspondiente, prevista en la Ley 2114 de 2021, correspondiente a dos semanas
- Licencia de maternidad establecida en la Ley 1822 de 2017 correspondiente a 18 semanas.
- Licencia de Luto, consagrada en la a Ley 1280 de 2009, correspondiente a 5 días hábiles.
- Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.

2. Permisos obligatorios.

- Asistencia al servicio médico, odontológico y terapias.
- Asistencia a diligencias judiciales.

Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte de la empresa, así como su remuneración y/o compensación.

PARÁGRAFO 1: La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
- En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la empresa mínimo 8 días antes la designación correspondiente.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En caso de grave calamidad doméstica, debe ser reportada de manera inmediata de la ocurrencia del hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de la misma a más tardar 3 días después de su ocurrencia.
- Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes, no obstante la documentación deberá allegarse a la empresa.
- La licencia de luto, deberá informase tan pronto como ocurra el hecho y como lo permitan las circunstancias, y el trabajador allegará a la empresa las pruebas pertinentes tan pronto sea razonablemente posible.
- En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días de anticipación y éste deberá dar aviso a la empresa. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica (este trámite puede regularse por el empleador).
- En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior

a 8 días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.

- En caso de incapacidad causada por un accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador deberá dar aviso al Jefe Inmediato y a la Dirección de Talento Humano y posteriormente allegará a la empresa, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
- En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de la misma a la empresa a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
- En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a la empresa con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARÁGRAFO 2: Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos comprobados: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar (el empleador puede incluir más hechos que considere calamidad domestica).

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad (sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la Licencia de maternidad, licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 4. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

1. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: 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, y

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.

LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS. 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.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las diceiocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.
b) licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diceisiete semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.
PARÁGRAFO 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley.

LICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

LICENCIA POR LUTO. En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto 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 (05) 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.

REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, tan pronto le sea razonablemente posible, salvo le exista imposibilidad debidamente justificada.

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (ó) 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. (Art 6 Ley 2306 de 2023)

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. (Art 4 Ley 2174 de 2021)

REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, tan pronto le sea razonablemente posible, salvo le exista imposibilidad debidamente justificada.

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

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación

1. ESCOLTAR LTDA., 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 vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

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

ARTICULO 33. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, en periodos de pago quincenal o mensual, según se haya pactado:

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 a un mes.

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

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

ARTICULO 36. 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 Programa Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, o ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados, y solamente se pagaran incapacidades médicas que se encuentren transcritas por la EPS o ARL. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **ESCOLTAR LTDA.,** mediante el superior inmediato y deberá tan pronto le sea posible, enviar la incapacidad médica.

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

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previo agotamiento del proceso disciplinario, con la observancia del debido proceso.

ARTICULO 41. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la ARL y EPS.

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La omisión injustificada podrá generar las acciones internas correspondientes, sin perjuicio de las obligaciones legales del empleador y del Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTICULO 43. ESCOLTAR LTDA., llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ARTICULO 44. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas que los modifiquen o complementen.

CAPITULO XI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo y usuarios del servicio.
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 le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, no ingresar medicamentos y mercancía u otros elementos no autorizados por la empresa o por el cliente cuando ello contravenga las consignas del puesto o las normas de seguridad.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Empresa en el manejo de inventarios y bienes de **ESCOLTAR LTDA.,** o sus clientes dejados bajo su cuidado, control y/o tenencia, so pena de incurrir en el proceso penal a que haya lugar.
i) 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 o retirarse de las instalaciones donde presta sus servicios.
j) Acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa

CAPITULO XII
ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:
Área Administrativa:
1. Junta de socios
2. Gerente General
3. Sub Gerente
5. Directores de Areas
6. Asistencias

Área de operaciones:
1. Jefe de Operaciones
2. Supervisores/Escoltas
3. Guardas de Seguridad

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa en primera instancia el Subgerente y en segunda instancia el Gerente General o a quien se delegue de su parte.

CAPITULO XIII
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 47. Queda prohibido emplear y asignar a los menores de dieciocho (18) años y a cualquier trabajador, labores expresamente prohibidas por la ley o que representen riesgos no controlados para su salud e integridad física.

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en general, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 48. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

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

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema

Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XIV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49. Son obligaciones especiales **ESCOLTAR LTDA.**:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.

Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación;

c) En caso de 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;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente ordenar la práctica de examen médico de egreso. Si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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.

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

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

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

12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

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

15. Además de las obligaciones especiales a cargo de **ESCOLTAR LTDA.,** este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
16. Implementar todas las políticas y procedimientos en cumplimiento a la normatividad legal vigente.
17. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
18. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

19. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
20. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
21. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral,

de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.
(…)
Parágrafo 2°. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.
Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.
Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria."

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido, así como las consignas generales y específicas de cada puesto de trabajo. Para los directores, supervisores y/o coordinadores de contrato que representen a la empresa, la omisión o no presentación oportuna de las novedades, reportes de nómina o facturación será agravante de responsabilidad.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para la labor de vigilancia. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o del cliente.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
7. Registrar y actualizar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 C.S.T.).
8. Actualizarse permanentemente en los procedimientos de seguridad y vigilancia, adelantando, en los casos específicos, los cursos requeridos y exigidos por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.

9. Observar una actitud cortés y amable en todo momento, sin descuidar las funciones propias del servicio.
10. Conocer y mantener actualizada una relación de teléfonos de importancia y emergencia, incluyendo autoridades de Policía, Fiscalía, Bomberos, Cruz Roja, Acueducto, Empresa de energía y hospitales.
11. Informar de inmediato cualquier inicio de peligro, riesgo o amenaza que observe o de la cual tenga información, que afecte los intereses de la entidad custodiada
12. Esperar el relevo correspondiente antes de retirarse del puesto, ya que no debe abandonarse el lugar custodiado hasta tanto no se realice la correspondiente entrega al compañero que recibe el puesto.
13. Usar el arma cuando efectúe recorridos o note algún suceso de manera defensiva y no ofensiva, únicamente en legítima defensa o para la protección de los bienes custodiados, siempre y cuando el uso sea proporcional con la amenaza.
14. Asistir a las prácticas, instrucciones y cursos de capacitación programados por la empresa.
15. Cumplir con lo establecido en los diferentes Sistemas de Gestión de Calidad con los que cuenta la empresa.
16. Tomar nota en el libro de minuta, de toda orden, novedad y consigna que ocurran durante su servicio.
17. Permitir la realización de pruebas de alcoholemia de manera periódica y/o aleatoria, según las ordenes de sus superiores.

ARTICULO 51. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de

"lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.).
12. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTICULO 52. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer 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 narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como solicitar préstamos a empleados del cliente.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
9. Tomar, sustraer y utilizar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, tenencia y/o control.
10. Dormir durante la Jornada laboral
11. La no elaboración de los reportes vía radio, celular, avantel, fax, teléfono o correo electrónico, al centro operativo de control de **ESCOLTAR LTDA.**
12. Utilizar los radios, celulares de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
13. Prestar los servicios de vigilancia sin el uniforme respectivo y los elementos de dotación asignados, así como presentarse a laboral sin el carnet de la empresa, el permiso de porte de armas, el carnet de afiliación a la EPS y ARL.
14. Modificar o alterar el uniforme entregado para la prestación del servicio.
15. Recibir visitas durante la Jornada Laboral.
16. Llegar al puesto de trabajo mal presentado, con el uniforme incompleto o utilizar prendas diferentes a las reglamentarias, omitiendo las normas básicas de higiene y limpieza.
17. Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de vigilancia sin la respectiva autorización.
18. Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio.
19. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo.
20. Guardar mercancías, paquetes u otros objetos a terceras personas, en el lugar donde se presta el servicio de vigilancia.
21. Modificar los horarios y la programación que mensualmente le asigna la empresa, sin su autorización.
22. Mantener en el puesto de trabajo elementos que no corresponden a la dotación personal, tales como camas, frazadas, colchones, radios, televisores, grabadoras, revistas, periódicos, armas (salvo que hagan parte de la dotacion), etc.
23. Leer revistas, periódicos, libros y demás textos, durante el tiempo de servicio.
24. Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y especificas dadas por **ESCOLTAR LTDA.**
25. Dar información confidencial de la empresa y el cliente a terceros.
26. Utilizar el teléfono de dotación para llamadas personales durante la prestación del servicio. Movilizarse en vehículos que hayan sido entregados para su cuidado y control.
27. Fumar en el puesto de trabajo.

28. Consumir sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol o estupefacientes, etc.
29. Solicitar, recibir de terceros dadivas, dineros, obsequios o cualquier beneficio no justificado por la ejecución de las labores.
30. Solicitar al cliente su intervención ante **ESCOLTAR LTDA.,** para obtener cualquier tipo de prebenda o beneficio de carácter personal, así como omitir el conducto regular de quejas o reclamos establecido por la empresa.
31. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o Representantes de la empresa, así como a los clientes, sus empleados y usuarios.
32. Dejar sin protección y vigilancia los bienes que se encuentran bajo su custodia o supervisión.
33. Utilizar el teléfono celular personal durante el turno para hacer o recibir llamadas personales, escuchar música o jugar con el equipo.

CAPITULO XV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTICULO 53. 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 (artícul114, C.S.T).

ARTICULO 54. Clasificación de las faltas:

- Faltas leves
- Faltas graves

ARTICULO 55. Clasificación de las sanciones:

- **Amonestación escrita:** Llamado de atención formal por escrito que se registra en la Hoja de vida.
- **Multa:** Sanción de carácter pecuniario.
- **Suspensión:** Separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria.

PARAGRAFO: Las sanciones disciplinarias se impondrán atendiendo los principios de razonabilidad proporcionalidad, necesidad, gradualidad, favorabilidad teniendo en cuenta la gravedad de la conducta, la reincidencia, los a. d, el perjuicio ocasionados, las circunstancias atenuantes o agravantes.

ARTICULO 56. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

a. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio, implica por primera y segunda vez amonestación escrita y por la tercera vez suspensión en el trabajo por un (1) día.
b. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio,

implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) 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 (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
e. Utilizar los radios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo, implica por primera vez amonestación escrita.
f. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo, implica por primera vez amonestación escrita.
g. Mantener en mala presentación los uniformes y elementos de dotación al momento de atender al cliente o su usuario, implica por primera vez amonestación escrita.
h. Guardar mercancías, paquetes u otros objetos de terceras personas en el lugar donde se presta el servicio de vigilancia, implica por primera vez amonestación escrita.
i. Utilizar el teléfono de dotación para llamadas personales o hacer uso indebido del internet durante la prestación del servicio, implica por primera vez amonestación escrita.
j. Cocinar en el lugar de trabajo, implica por primera vez amonestación escrita.

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

PARAGRAFO PRIMERO. En los puestos de apertura de puestas y control de acceso, los retardos superiores a quince (15) minutos constituirán falta grave.

PARAGRAFO SEGUNDO. La reincidencia de las faltas establecidas de los literales e. a j., se constituye como falta grave.

ARTICULO 57. Constituyen faltas graves:

a. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
b. La falta total del 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.
b. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
c. Revelar secretos profesionales, técnicos e información confidencial de la empresa y el cliente.
d. Ser negligente en la vigilancia y cuidado de la mercancía, mientras la misma este bajo su custodia.
e. No actualizar los inventarios a él encomendados en el almacén respectivo, causando perjuicio a la empresa.

f. Dormir durante la jornada laboral.
g. La no elaboración de los reportes vía radio, celular, avantel, fax, teléfono o correo electrónico, al centro operativo de control.
h. Prestar los servicios de vigilancia sin el uniforme respectivo y los elementos de dotación asignados, así como presentarse a laborar sin el carnet de la empresa, el permiso de porte de armas y el carnet de afiliación a la EPS y ARL.
i. Modificar o alterar el uniforme entregado para la prestación del servicio.
j. Recibir visitas durante la jornada laboral.
k. Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de vigilancia sin la respectiva autorización.
l. Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio a personal ajeno a la empresa.
m. Mantener en el puesto de trabajo elementos que no correspondan a la dotación personal, tales como camas, frazadas, colchones, radios, televisores, grabadoras, revistas, armas, periódicos, etc.
n. Leer revistas, periódicos, libros y demás textos, durante el tiempo de servicio.
o. Hacer o recibir llamadas personales por celular, así como escuchar música o jugar con el equipo durante el turno de trabajo Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y específicas.
p. Movilizarse en vehículos que hayan sido entregados para su cuidado y control.
q. Fumar en el puesto de trabajo.
r. Consumir sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol, estupefacientes, etc.
s. Tomar, sustraer, utilizar, hurtar o dañar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, control y/o tenencia.
t. Reportar por cualquier medio de comunicación a la empresa su llegada al puesto de trabajo, sin que realmente lo haya efectuado.
u. No efectuar la marcación del control de ronda, así como dañarlo, alterarlo o hacer mal uso de él.
v. Modificar los turnos y la programación que mensualmente le asigne la empresa, así como realizar relevos de los turnos en horarios diferentes a los ordenados por la empresa.
w. Hacer mal uso del libro de minutas asignado al puesto de trabajo.
x. Solicitar o recibir de terceros dadivas, dineros u obsequios por la ejecución de sus labores, así como solicitar préstamos a empleados del cliente.
y. Negarse a prestar personalmente el servicio donde se le indique.
z. Atender durante su horario de trabajo ocupaciones distintas en él, y, fuera de esas horas, ejecutar actos que afecten su capacidad para volver a trabajar en óptimas condiciones.
aa. Solicitar al cliente su intervención ante **ESCOLTAR LTDA.,** para obtener cualquier tipo de prebenda o beneficio de carácter personal, así como omitir el conducto regular de quejas o reclamos establecido por la empresa.
bb. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o Representantes de la empresa, así como a los clientes, sus empleados y usuarios.
cc. Dejar sin protección y vigilancia los bienes que se encuentran bajo su custodia o supervisión.
dd. No reportar las novedades al momento de su ocurrencia y presentar los informes que sean del caso.
ee. Omitir o presentar tardíamente las novedades de nómina y facturación o en general cualquier informe de novedad en el servicio

ff. Aportar documentación falsa para su admisión, ingreso o permanencia, así como los tendientes a obtener un provecho indebido.
gg. Todo perjuicio causado maliciosamente por parte del trabajador en la prestación del servicio.
hh. Ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada, como lo es la no obtención del certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego.
ii. Incumplir protocolos, manuales, decálogos y políticas de la empresa (tales como: políticas operativas, de seguridad y salud en el trabajo, de acoso laboral, de acoso sexual, de alcohol tabaco y drogas, etc)
jj. A la quinta amonestación escrita por causas leves, en un periodo de 1 año, se constituye en falta grave.

CAPITULO XVI
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTICULO 58. Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

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

ARTICULO 59. La formulación de los cargos imputados, puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las fallas disciplinarias a que esas conductas san lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Cuando la citación sea escrita se entregará personalmente a EL TRABAJADOR tenga o podrá ser enviada por correo certificado a la dirección que EL TRABAJADOR tenga registrada en LA EMPRESA. Los varios hechos se formularán y se acompañarán las pruebas que LA EMPRESA tenga en su poder, a menos que la documentación tenga un carácter de reservado o clasificado y se señalará la fecha en la cual EL TRABAJADOR deba rendir los descargos.

ARTICULO 60. La diligencia de descargos la puede realizar en representación del patrono cualquier persona designada por la empresa para tal fin, preferiblemente debe ser realizada de forma presencial y en casos necesarios podrá ser practicada vía virtual (video llamada o Skype), siempre y cuando se garanticen los derechos de contradicción y defensa al TRABAJADOR.

ARTICULO 61. En la diligencia de cargos y descargos EL TRABAJADOR puede controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

ARTICULO 62. Escuchados los descargos de EL TRABAJADOR y practicadas nuevas pruebas que se estimen necesarias, si hubiere lugar, el Gerente General tomará la decisión que corresponda, mediante una comunicación motivada y congruente, respetando siempre el principio de oportunidad.

ARTICULO 63. La sanción disciplinaria podrá ser apelada por EL TRABAJADOR, al momento de la notificación y el recurso podrá ser resuelto por la Junta Directiva, en todo caso siempre se seguirá el procedimiento que se detalla a continuación:

ARTICULO 64. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

Citación: Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. La cual debe contener:

a) Descripción de los hechos.
b) Fecha y hora de la diligencia.
c) Posibles normas presuntamente incumplidas.
d) Derecho a presentar pruebas y explicaciones.

Durante la diligencia de descargos el trabajador podrá:

a) Presentar su versión de los hechos.
b) Solicitar pruebas.
c) Aportar documentos.
d) Estar acompañado por otro trabajador de la empresa.

Analizadas las pruebas, la empresa emitirá decisión motivada en los hechos, las pruebas recaudadas y las normas aplicables.

Contra la decisión procederá recurso de reposición ante la Gerencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. 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 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso."

ARTICULO 65. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior articulo (artículo 115 C.S.T.).

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

ARTICULO 66. Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante el Director de Talento Humano y en segunda instancia ante la Subgerencia o Gerencia General.

ARTICULO 67. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XVIII
ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 68. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: Para efectos del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, tendiente a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 69. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 70. 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, inclusión obligatoria en los manuales de inducción 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 la 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, dentro del marco del plan de bienestar de la empresa, 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.

4. La realización periódica de las encuestas de clima Organizacional que pretenden medir el grado de satisfacción del personal en la Empresa.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 71. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Comité de convivencia de **ESCOLTAR LTDA.,** el cual tiene por objeto contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos de la empresa para a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la misma.

Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva convivente entre la Comunidad Laboral de **ESCOLTAR LTDA.,** con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

ARTÍCULO 72: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

• **Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
• **Persecución Laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
• **Discriminación Laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
• **Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
• **Desprotección Laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. La empresa se compromete a cumplir lo establecido en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

POLITICA ACOSO LABORAL

La empresa adopta la presente política, con la que busca comprometerse a promover un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad humana, la equidad y la sana convivencia, garantizando condiciones laborales adecuadas y libres de cualquier forma de acoso laboral.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes, la empresa adopta las siguientes directrices aplicables a trabajadores, contratistas y demás personas vinculadas a sus operaciones:

1.- Cero tolerancias al acoso laboral:
Se rechaza de manera expresa cualquier conducta que constituya acoso laboral, incluyendo actos de intimidación, hostigamiento, discriminación, persecución, maltrato o cualquier comportamiento que afecte la dignidad o integridad física y emocional de las personas, sin importar el nivel jerárquico.

2.- Ambiente laboral sano:
Todos los colaboradores tienen derecho a desempeñar sus funciones en un entorno libre de presiones indebidas, violencia psicológica o abuso de poder. La empresa promoverá relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la comunicación asertiva.

3.- Responsabilidad de los líderes:

Los directivos, coordinadores y supervisores deberán actuar como ejemplo de conducta ética, fomentando un clima organizacional respetuoso y previniendo cualquier situación que pueda constituir acoso laboral.

4.- Mecanismos de prevención y atención:
La empresa contará con programas de sensibilización, capacitación y prevención del acoso laboral, así como canales confidenciales para la recepción de quejas o situaciones que puedan afectar la convivencia laboral.

5.- Comité de Convivencia Laboral:
El Comité de Convivencia Laboral será el encargado de recibir, analizar y tramitar las quejas relacionadas con presunto acoso laboral, promoviendo espacios de diálogo, conciliación y solución de conflictos, conforme a la normatividad vigente.

6.- Confidencialidad e imparcialidad:
Toda queja será tratada con absoluta confidencialidad, respeto al debido proceso e imparcialidad, garantizando la protección de las partes involucradas.

7.- Medidas disciplinarias:
En caso de comprobarse conductas constitutivas de acoso laboral, la empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes, de conformidad con la legislación laboral vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.

La anterior esta publicada, socializada y divulgada en la Organización, y es de obligatorio cumplimiento.

PROCEDIMIENTO PREVENTIVO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO LABORAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

(Ajustado a la Ley 1010 de 2006, Resolución 3461 de 2025 y demás normas concordantes.)

1. OBJETO

Establecer el procedimiento preventivo, interno, confidencial y oportuno que deberá aplicar el Comité de Convivencia Laboral para la recepción, análisis, trámite y seguimiento de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, promoviendo ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencia.
El presente procedimiento tendrá carácter preventivo y conciliatorio, y deberá desarrollarse dentro de un término máximo de sesenta y cinco (65) días calendario contados a partir de la recepción formal de la queja.

2. PRINCIPIOS RECTORES
Todas las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral estarán orientadas por los siguientes principios:

- Celeridad: actuación oportuna y sin dilaciones injustificadas.

- Eficacia: búsqueda de soluciones preventivas y restaurativas.
- Imparcialidad: igualdad de trato para las partes involucradas.
- Confidencialidad: reserva absoluta de la información y protección de datos sensibles.
- No revictimización: prohibición de actuaciones que generen afectaciones adicionales a la presunta víctima.
- Debida diligencia: actuaciones completas, fundamentadas y ajustadas a la normatividad vigente.
- Buena fe: presunción de veracidad y respeto mutuo durante el trámite.
- Enfoque diferencial y de género: valoración objetiva de factores de vulnerabilidad, relaciones de poder y posibles escenarios de discriminación.
- Protección de la dignidad humana: garantía del respeto a la integridad física, psicológica y emocional de las personas.

3. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO

3.1 Recepción de la queja

La queja podrá presentarse de manera escrita, verbal o por medios electrónicos autorizados por la empresa.
El Comité deberá radicar la solicitud en formato oficial, asignando número consecutivo y fecha de recepción.
La queja deberá contener, en lo posible:

- Identificación de las partes.
- Relato de los hechos.
- Fechas aproximadas.
- Pruebas o testigos si existen.

El Comité garantizará absoluta reserva desde el momento de recepción.
Plazo máximo: tres (3) días calendario para radicar y confirmar recepción.

3.2 Admisión y verificación preliminar

El Comité verificará si los hechos corresponden a presuntas conductas de acoso laboral o conflictos de convivencia laboral.
Cuando los hechos correspondan a:

- posibles conductas penales,
- violencia basada en género,
- acoso sexual,
- amenazas,
- agresiones físicas,
- discriminación grave,
- vulneración de derechos fundamentales,

El caso deberá remitirse inmediatamente a la autoridad competente y/o al empleador para la adopción de medidas urgentes de protección. El Comité podrá inadmitir quejas manifiestamente ajenas a su competencia.
Plazo máximo: cinco (5) días calendario posteriores a la recepción.

3.3 Medidas preventivas iniciales

Cuando exista riesgo para la integridad física, emocional o laboral de la presunta víctima, el Comité podrá recomendar inmediatamente al empleador medidas preventivas temporales, tales como:

- separación funcional de las partes,
- modificación temporal de turnos,
- cambios de ubicación,
- restricciones de contacto,
- acompañamiento psicosocial,
- activación del SG-SST,
- protección frente a represalias.

Estas medidas no constituyen sanción disciplinaria.

Plazo máximo: dentro de los tres (3) días siguientes a la admisión.

3.4 Convocatoria a las partes

El Comité citará al denunciante y al presunto implicado, de manera separada o conjunta según corresponda.

Las reuniones deberán realizarse en ambientes confidenciales y seguros.

Se podrán convocar testigos o solicitar apoyo de Talento Humano, SST o asesoría jurídica.

Plazo máximo: dentro de los diez (10) días siguientes a la admisión.

3.5 Escucha y análisis de los hechos

- El Comité escuchará las versiones de las partes.
- Analizará pruebas, documentos, comunicaciones y demás elementos relevantes.

Todas las actuaciones deberán quedar registradas en actas reservadas.

El Comité valorará:

- frecuencia de la conducta,
- relación jerárquica,
- afectación emocional o laboral,
- posibles escenarios de discriminación o violencia de género.

Plazo máximo: veinte (20) días calendario.

3.6 Espacio de conciliación y acuerdos preventivos

Cuando la naturaleza del caso lo permita y no exista afectación grave a derechos fundamentales, el Comité promoverá espacios de diálogo y concertación.

Los acuerdos deberán:

- constar por escrito,
- establecer compromisos verificables,
- definir tiempos de cumplimiento,
- ser firmados por las partes.
-

No procederá conciliación en casos que puedan constituir conductas penales, violencia sexual o vulneraciones graves de derechos humanos.

Plazo máximo: quince (15) días calendario.

3.7 Recomendaciones al empleador

Cuando no exista acuerdo, persistan las conductas o se evidencien riesgos para las personas involucradas, el Comité emitirá recomendaciones preventivas y correctivas al empleador, tales como:

- fortalecimiento de medidas de prevención,
- intervención psicosocial,
- capacitaciones obligatorias,
- acciones disciplinarias conforme al reglamento interno,
- ajustes organizacionales,
- medidas de protección laboral.

Plazo máximo: siete (7) días calendario.

4. DURACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El trámite preventivo no podrá exceder sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la recepción formal de la queja.

- Los términos son perentorios y de obligatorio cumplimiento.
- El seguimiento posterior no hará parte del cómputo del término.
-

5. SEGUIMIENTO

(Actividad excluida del término de 65 días)

El Comité realizará seguimiento periódico a:

- los acuerdos suscritos,
- las medidas adoptadas,
- las recomendaciones emitidas,
- y la no repetición de las conductas.
- El seguimiento podrá efectuarse de manera mensual o trimestral según la complejidad del caso.
- Toda actuación deberá documentarse en acta reservada.

6. CIERRE DEL CASO

El trámite se dará por finalizado cuando ocurra cualquiera de las siguientes situaciones:

a) Cumplimiento satisfactorio de los acuerdos.

b) Remisión a autoridad competente por falta de competencia del Comité.

c) Imposibilidad de conciliación o persistencia de las conductas.

d) Desistimiento expreso del quejoso, salvo que existan riesgos que obliguen continuidad institucional.

e) Agotamiento de las actuaciones dentro del término legal.

El cierre deberá constar en acta motivada y notificarse a las partes.

7. REGISTRO Y CUSTODIA DE LA INFORMACIÓN

Todas las actuaciones deberán documentarse mediante:

- actas,
- registros de citación,
- constancias,

- soportes probatorios,
- informes y recomendaciones.
- La información tendrá carácter estrictamente confidencial.

El archivo físico o digital estará bajo custodia del Comité de Convivencia Laboral y conforme a las políticas de protección de datos personales.

ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

PROCEDIMIENTO PARA LA RECEPCIÓN, ATENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

(Ajustado a la Ley 2365 de 2024, Ley 1257 de 2008, ~~Ley 1010 de 2006~~ y demás normas concordantes)

1. OBJETO

Establecer el procedimiento interno para la recepción, atención, trámite, protección y resolución de las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual laboral, garantizando actuaciones oportunas, confidenciales, libres de revictimización y con enfoque diferencial y de género.

PRINCIPIOS RECTORES

Todas las actuaciones deberán observar:

- Confidencialidad,
- Celeridad,
- Imparcialidad,
- No revictimización,
- Debida diligencia,
- Enfoque diferencial y de género,
- Protección de la dignidad humana,
- Protección contra represalias.

2. RECEPCIÓN DE LA QUEJA

2.1 Autoridad encargada de la recepción

La recepción de las quejas por presunto acoso sexual laboral estará a cargo exclusivamente de la Oficina de Talento Humano, la cual actuará como canal institucional de recepción y activación del procedimiento interno correspondiente.

La Oficina de Talento Humano deberá garantizar:

- Trato digno y respetuoso,
- Absoluta confidencialidad,
- Protección de la información,
- No revictimización,
- Activación inmediata de las medidas de protección correspondientes.

2.2 Formas de presentación de la queja

La queja podrá presentarse:

- por escrito,
- verbalmente,
- mediante correo electrónico institucional, o a través de los canales internos autorizados por la empresa.

Cuando la queja sea verbal, la Oficina de Talento Humano deberá levantar acta de recepción, la cual será leída y firmada por la persona denunciante.

3.3 Radicación

Una vez recibida la queja:

- Se asignará número de radicado,
- Fecha de recepción,
- Se abrirá expediente confidencial.

Toda la documentación deberá manejarse bajo estricta reserva.
Plazo máximo: tres (3) días calendario para formalizar la recepción y radicación.

4. EVALUACIÓN INICIAL Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Oficina de Talento Humano realizará una evaluación preliminar del riesgo y podrá recomendar al empleador la adopción inmediata de medidas preventivas, tales como:

- Separación temporal de las partes,
- Modificación de turnos,
- Cambios de área,
- Restricción de contacto,
- Acompañamiento psicosocial,
- Activación del SG-SST,
- Trabajo remoto,
- Medidas de protección frente a represalias.

Estas medidas no constituyen sanción disciplinaria anticipada.
Plazo máximo: dentro de los dos (2) días siguientes a la recepción.

5. REMISIÓN Y ACTIVACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibida la queja, la Oficina de Talento Humano deberá:

- Remitir el caso a la instancia interna competente,
- Activar el procedimiento institucional,
- Coordinar las medidas preventivas necesarias.

Cuando los hechos puedan constituir delito, se orientará a la presunta víctima sobre su derecho a acudir ante:

- Fiscalía General de la Nación,
- Inspección de Trabajo,
- Comisaría de Familia,
- Autoridad competente.

La actuación interna no reemplaza las acciones judiciales o administrativas correspondientes.

6. ESCUCHA Y ANÁLISIS DE LOS HECHOS

- Las entrevistas deberán realizarse individualmente y bajo estricta confidencialidad.
- Se evitará cualquier actuación que genere revictimización.
- Se podrán recaudar pruebas, documentos, testimonios y demás elementos pertinentes.

Toda actuación deberá documentarse mediante actas reservadas.
Plazo máximo: quince (15) días calendario.

7. RECOMENDACIONES Y MEDIDAS INTERNAS

Con base en el análisis realizado, la empresa podrá adoptar:

- Medidas preventivas,
- Acciones disciplinarias,
- Remisión a procesos internos,
- Capacitaciones obligatorias,
- Ajustes organizacionales,
- Medidas de protección laboral y psicosocial.

8. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíbe cualquier acto de represalia contra:

- La persona denunciante,
- Testigos,
- Personas que aporten información,
- Quienes participen en el procedimiento.

El incumplimiento constituirá falta disciplinaria grave.

9. SEGUIMIENTO

La Oficina de Talento Humano realizará seguimiento periódico a:

- Las medidas adoptadas,
- El cumplimiento de recomendaciones,
- La protección de la presunta víctima,
- La no repetición de las conductas.

10. CIERRE DEL CASO

El caso podrá cerrarse cuando:
a) Se adopten las medidas correspondientes.
b) El asunto sea asumido por autoridad competente.
c) Finalicen las actuaciones internas.
d) Se verifique el cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas.
El cierre deberá constar en acta confidencial.

11. RESERVA Y CUSTODIA DE LA INFORMACIÓN

Toda la información relacionada con las quejas de acoso sexual laboral tendrá carácter estrictamente confidencial.
La custodia documental estará a cargo de la Oficina de Talento Humano, en archivo físico o digital restringido, conforme a las políticas de protección de datos personales de la empresa.

12. VIGENCIA
El presente procedimiento rige a partir de su aprobación e incorporación dentro de las políticas internas de convivencia laboral y prevención de violencias en el entorno laboral de la empresa.

POLITICA DE ACOSO SEXUAL

ESCOLTAR LTDA, se compromete a promover un ambiente de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo, libre de cualquier forma de acoso sexual, violencia y discriminación de género, garantizando la dignidad humana, la igualdad de trato y la no discriminación.
En cumplimiento de la normatividad vigente y los principios de derechos humanos, la empresa adopta la presente política con el propósito de prevenir, atender, investigar y sancionar conductas relacionadas con el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como proteger a las personas afectadas.
1. Ámbito de aplicación Esta política aplica a todos los trabajadores, contratistas, proveedores y demás personas vinculadas a las actividades de la empresa, sin distinción de sexo, identidad de género u orientación sexual.
2. Cero tolerancia Se prohíbe cualquier conducta que constituya acoso sexual, violencia o discriminación de género, incluyendo comportamientos físicos, verbales, no verbales o digitales que atenten contra la dignidad de las personas.
3. Prevención y formación La empresa desarrollará programas de capacitación, sensibilización y formación orientados a la prevención de estas conductas, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión.
4. Procesos de selección y vinculación
La empresa podrá verificar antecedentes disciplinarios relacionados con conductas de acoso, violencia o discriminación de género, conforme a la ley.
En caso de investigaciones en curso, se adoptarán las medidas correspondientes garantizando el debido proceso.
5. Mecanismos de atención La empresa contará con canales confidenciales para la recepción de quejas o denuncias, garantizando la atención oportuna, el respeto, la imparcialidad y la protección de las personas involucradas.
6. Investigación y debido proceso Toda denuncia será investigada conforme a los procedimientos internos y la normatividad vigente, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la no revictimización.

7. Medidas disciplinarias
Las conductas comprobadas de acoso sexual, violencia o discriminación de género darán lugar a las sanciones correspondientes, de acuerdo con la legislación laboral vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.

8. Cultura organizacional y sensibilización La empresa promoverá campañas, actividades y acciones pedagógicas orientadas a visibilizar, prevenir y erradicar la violencia y discriminación de género, fortaleciendo el respeto por la diversidad.
La presente política será divulgada, implementada y aplicada en todos los niveles de la organización, y constituye un compromiso de la Alta Dirección con la construcción de un entorno laboral seguro, equitativo y libre de cualquier forma de violencia.

POLITICA DE DISCRIMINACION DE GENERO

ESCOLTAR LTDA., comprometida con el respeto por la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos fundamentales de todos sus trabajadores, adopta la presente Política de Igualdad, No Discriminación y Prevención de la Violencia Basada en Género, con el propósito de prevenir, atender, investigar y sancionar las conductas de discriminación, acoso, violencia basada en género y cualquier otra forma de trato desigual o irrespetuoso que afecte el ambiente laboral.
La empresa promoverá un entorno de trabajo seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación por razones de sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, opinión política, origen social, estado civil o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
Para el cumplimiento de esta política, ESCOLTAR LTDA. se compromete a:
1.- Garantizar igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, capacitación, promoción, remuneración y permanencia en el empleo, sin ningún tipo de discriminación.
2.- Prevenir y rechazar toda forma de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, hostigamiento, intimidación o cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas en el entorno laboral.
3.- Desarrollar programas de sensibilización, capacitación y formación dirigidos a todos los trabajadores sobre igualdad, respeto, diversidad, prevención del acoso, violencia y discriminación.
4.- Implementar mecanismos confidenciales, seguros y accesibles para la recepción y trámite de quejas relacionadas con discriminación, acoso o violencia basada en género, garantizando el debido proceso, la confidencialidad y la protección contra represalias.
5.- Adoptar las medidas preventivas, correctivas o disciplinarias que correspondan cuando se compruebe la ocurrencia de conductas prohibidas, conforme al Reglamento Interno de Trabajo y la legislación vigente.
6.- Promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la inclusión, la equidad, la convivencia pacífica y el trato digno entre todos los trabajadores.
7.- Difundir periódicamente esta política y las normas relacionadas con la igualdad, la no discriminación y la prevención del acoso y la violencia, durante los procesos de inducción, reinducción y capacitación institucional.
8.- Adoptar, cuando resulte necesario y de conformidad con la ley, medidas de protección y ajustes razonables para trabajadores que sean víctimas de violencia basada en género, discriminación o cualquier otra circunstancia que afecte el ejercicio de sus derechos laborales.
Prohibición de represalias
Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, intimidaciones, amenazas, trato desfavorable o cualquier otra consecuencia negativa por presentar una queja de buena fe, participar como testigo o

colaborar en una investigación relacionada con hechos de discriminación, acoso o violencia basada en género.

Cumplimiento

El incumplimiento de esta política dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar conforme a la legislación colombiana.

CAPITULO XIX
PUBLICACIONES

ARTICULO 73.–Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*"**Artículo 120. Publicación.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.*

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

Se informará a los trabajadores, mediante circular interna la actualización y modificación del reglamento y la fecha desde la cual entrará en aplicación.

CAPITULO XX
VIGENCIA

ARTICULO 74. El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días después de la publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPITULO XXI
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 75. 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 XXII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 76. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos,

convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 C.S.T.).