



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CEKAED SECURITY LTDA

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente constituye el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.** con NIT 900467197-1, con domicilio principal en la Carrera 69C No. 8-25B, Barrio Marsella, en la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas 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, y para todas sus dependencias o sedes ubicadas en las ciudades de Pasto - Nariño, ubicada en la Carrera 31 No. 21-63, barrio Las Cuadras y Bucaramanga - Santander, ubicada en la Carrera. 22 NO.101 -38 , barrio Provenza, Municipio de Chía – Cundinamarca, Ubicada en la Carrera 10 No. 13 – 26 al lado del Parque Luna; por consiguiente, para todas las demás que en el futuro se establezcan en cualquier otra población de la República de Colombia.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores, lo anterior, independientemente de la sede a la que pertenezcan. Este reglamento se hace con base en el Código Sustantivo de Trabajo, principios constitucionales y la normatividad nacional aplicable al respecto, y en todo caso, hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, en el futuro con todos sus trabajadores, políticas y manuales de funciones divulgados, socializados, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, se interpretarán a favor del trabajador.

A partir del momento de recibir o conocer este reglamento interno de trabajo los trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido entregado y/o dado conocer a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa de **CEKAED SECURITY LTDA.** domiciliada en la Carrera 69C No. 8-25B, Barrio Marsella, en la ciudad de Bogotá D.C., y demás agencias, oficinas, sucursales de ciudades y puestos de trabajo donde se desarrolle el objeto social.

ARTÍCULO 2. OBJETO: La finalidad del presente Reglamento Interno de Trabajo es regular y fortalecer la relación interna entre la Empresa y sus empleados, establecer el proceso sancionatorio e implementar herramientas de resolución de conflictos con el fin de garantizar la adecuada administración del recurso humano de la empresa, con el objeto de alcanzar un nivel más alto de eficiencia en el trabajo, optimizar la utilización de su personal y establecer las normas y directrices que regulen de manera armónica las relaciones entre la Empresa y el personal, todo lo anterior, con sujeción a las normas constitucionales y al Código Sustantivo de Trabajo Colombiano.

El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre la empresa **CEKAED SECURITY LTDA .**, y sus empleados o trabajadores. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

ARTÍCULO 3. SUJECCIÓN: Quedan sujetos a estricto cumplimiento de las disposiciones en el presente reglamento, tanto empresa como trabajadores de todas las sedes de la empresa, independientemente del lugar o ciudad en donde ejerzan sus funciones. La empresa garantiza el cumplimiento de cada etapa necesaria para que todos los trabajadores conozcan de manera integral cada uno de los apartados del presente Reglamento, lo cual incluye la socialización, solución de inquietudes y puesta a disposición del personal a través de los procesos de inducción y reinducción programados por la Empresa, por lo tanto, su conocimiento es obligatorio y bajo ninguna circunstancia se podrá alegar su desconocimiento, adicionalmente, se encuentra exhibido permanentemente un ejemplar del mismo en lugar visible y en cada una de las agencias o sedes de la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.**; así como digitalmente en medio magnético en el Departamento de Talento Humano.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 4. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.** debe presentar la hoja de vida para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida con datos actualizados con foto y firma del aspirante con la respectiva autorización para el uso de sus datos personales.
 2. 3 copias de la tarjeta de identidad, cédula de ciudadanía o de extranjería, según sea el caso.
 3. Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
 4. Fotocopia de los diplomas y certificaciones de estudio que acrediten su idoneidad para asumir el cargo al que aspira. Para el caso de trabajadores extranjeros, los mismos deberán estar apostillados.
 5. Fotocopia de las actas de grado de los estudios cursados. Para el caso de trabajadores extranjeros, los mismos deberán estar apostillados.
 6. Fotocopia de la licencia de conducción vigente en el caso que aplique.
 7. En caso de personal con vehículo automotor, tarjeta de propiedad, SOAT, revisión técnico mecánica y demás documentos reglamentarios para su movilización.
 8. Certificado de EPS y AFP al cual se encuentra afiliado.
 9. Dos fotografías recientes con fondo blanco.
 10. Tarjeta profesional en los casos en que así se indique por el empleador.
 11. Certificado de vecindad expedido por la junta de acción comunal, parroquia o inspección de policía.
 12. Certificado laboral de los dos (02) últimos empleadores en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
 13. La Empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes, para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el centro médico contratado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin. La empresa pagará el costo de los exámenes exigidos y permitidos por las disposiciones legales vigentes.
 14. Resultados de la visita domiciliaria, polígrafo y pruebas psicotécnicas en caso de que para el cargo sea requerido.
 15. Certificado de antecedentes judiciales extraídos por parte del aspirante desde la página de la Procuraduría y la Policía.
 16. Autorización previa, expresa e informada para el tratamiento de los datos personales del aspirante, de acuerdo a los parámetros establecidos en la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios. En el caso de los menores de edad, la autorización la deberán firmar sus padres o su representante legal.
 17. Los aspirantes que tengan su situación militar definida, deberán anexar documento que así lo certifique y los aspirantes que no hayan definido su situación militar deberán allegar certificación provisional que acredite que se está gestionando la definición de la misma. En todo caso, a partir de la fecha de su vinculación, tendrán un plazo de dieciocho (18) meses para definirla y allegar el respectivo soporte a la Empresa. Lo anterior, en virtud de lo establecido en el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017 sobre acreditación de la situación militar para el trabajo.
 18. Fotocopia de los cursos de vigilancia realizados y el vigente, en caso de que el cargo así lo requiera.
- PARÁGRAFO PRIMERO:** El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, estado de embarazo, inclinación sexual, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (Artículo primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N.; Artículos primero y segundo, Convenio N° 111 de la OIT), Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

PARÁGRAFO SEGUNDO: En desarrollo del PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD PRIVADA, la Empresa se reserva el derecho de contratar el personal que considere idóneo para ejercer las funciones del cargo requerido, previa valoración en el proceso interno de selección. En consecuencia, se precisa que la vinculación laboral es parte de dicha Autonomía Empresarial, por tanto, cualquier rechazo respecto de los aspirantes a los cargos, no debe ser interpretado como una vulneración a los derechos de los mismos.

PARÁGRAFO TERCERO: En todo caso, la Empresa garantiza que todos los requerimientos establecidos para un proceso de selección de ninguna manera fijarán explícita o implícitamente discriminaciones o preferencias carentes de justificación, los cuales además serán proporcionales al fin que se busca alcanzar y con base en criterios de aptitud e idoneidad.

PARÁGRAFO CUARTO: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el artículo 4 de este reglamento, constituyen para la empresa CEKAED SECURITY LTDA., una falta grave a las obligaciones del trabajador, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen las autoridades competentes. La empresa CEKAED SECURITY LTDA tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte aspirante a laborar y/o del trabajador, para lo cual se debe contar con la autorización expresa del tratamiento de datos por parte del titular.

PARAGRAFO QUINTO: En cumplimiento de la normatividad, de las prerrogativas del gobierno nacional y de la superintendencia de vigilancia y seguridad privada, la sociedad **CEKAED SECURITY LTDA**, debe cumplir con el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo –SARLAFT–, con el cual permite a las entidades “(...) prevenir la pérdida o daño que pueden sufrir por su propensión a ser utilizadas (...) como instrumento para el lavado de activos y/o canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas, por sus clientes o usuarios (...)” (SFC 2018). La administración del riesgo LAFT es diferente, toda vez que, en este, el objetivo es prevenirlo, detectarlo y reportarlo en

términos de oportunidad y eficacia. El SARLAFT debe atender a la naturaleza, objeto social y demás características particulares de cada una de las entidades, abarcando todas las actividades que realizan las mismas en desarrollo del objeto social principal, correspondiéndoles, además, revisar periódicamente las etapas y elementos del mismo con la finalidad de efectuar los ajustes necesarios para su efectivo, eficiente, y oportuno funcionamiento.

Mediante la Ley 1186 de 2008 el estado colombiano adoptó las 40 recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional - GAFI- fijadas como estándares internacionales sobre la lucha contra el lavado de activos, el financiamiento del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva. Al respecto, las recomendaciones 18 y 22 establecen la obligación que tienen las entidades del sector real y financiero de implementar programas que incluyan políticas y procedimientos contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo, dentro de los cuales se incluye la designación de un oficial de cumplimiento a nivel administrativo encargado del manejo del sistema de administración del riesgo implementado. Por su parte el ordenamiento jurídico colombiano en el numeral 3 del artículo 102 del Decreto Ley 663 de 1993 "Por medio del cual se actualiza el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se modifica su titulación y numeración" dispone que las Instituciones Financieras deben designar un funcionario responsable de verificar los adecuados procedimientos orientados a prevenir el lavado de activos y la financiación del terrorismo, obligación que con posterioridad ampliaría el artículo 43 de la Ley 190 de 1995 "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa." a los a las personas que se dediquen profesionalmente a actividades de comercio exterior, operaciones de cambio y del mercado libre de divisas, casinos o juegos de azar, así como aquellas que determine el Gobierno Nacional. Posteriormente las entidades que ejercen inspección y vigilancia en el sector real y financiero han expedido normatividad relacionada con la obligación que tiene sus vigilados de adoptar sistemas de administración del riesgo de lavado de activos, financiación del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva, en las cuales como requisito transversal se ha impuesto la obligación de contar con un funcionario denominado oficial de cumplimiento como responsable



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

del manejo del buen funcionamiento de los planes y programas implementados para realizar una identificación, monitoreo, control y evaluación de riesgos, identificar señales de riesgo, reportes de información, adelantar la debida diligencia de las partes, incluidos clientes, empleados, socios, proveedores, y en general todos los intervinientes en procesos contractuales que suplen las necesidades de bienes y servicios.

De acuerdo con la normatividad colombiana, cada sujeto obligado debe adoptar su propio sistema de autocontrol y gestión del Riesgo de LA/FT. Esto requiere la presencia de un oficial de cumplimiento, quien debe ser empleado de la respectiva empresa obligada. Lo anterior es aplicable sin importar si las empresas obligadas hacen parte o no de un grupo empresarial. Se precisa que el oficial de cumplimiento y su suplente se establecen para las empresas que aplican el sistema de gestión de riesgo SARLAFT.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 5. Contrato de Aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de **CEKAED SECURITY LTDA.**, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario (art. 2.2.6.3.1. Decreto 1075 de 2015).

ARTÍCULO 6. 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.

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y finalización de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual, en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación al Sistemas de Riesgos Laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones de la empresa **CEKAED SECURITY LTDA** y del aprendiz.
11. Causales de terminación del contrato de aprendizaje.
12. Autorización para tratamiento de datos personales de acuerdo a los lineamientos de la Ley 1581 de 2012 y sus Decretos Reglamentarios.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de las partes.

PARAGRAFO: El contrato de aprendizaje del SENA tendrá una duración máxima de dos años, a partir de la fecha en que se realiza la firma. Aunque el programa dure más tiempo, el contrato no se prorrogará.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

EL OBJETIVO: El contrato aprendizaje SENA busca que el aprendiz tenga una experiencia laboral en el mundo real en la que pueda perfeccionar las habilidades específicas de la organización del empleador. Asimismo, el empresario puede orientar y apoyar al aprendiz.

ARTÍCULO 8. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase **LECTIVA** el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, mas Salud, Pension y ARL, y deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase **PRÁCTICA** será equivalente al **CIEN** por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente mas prestaciones sociales.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando el aprendiz se encuentre durante la fase práctica, o sea estudiante universitario, deberá estar cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa **CEKAED SECURITY LTDA**, sobre la base de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, además deberá ser afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales – ARL, que cubre la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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.

ARTÍCULO 9. Serán obligaciones por parte del aprendiz:

1. Concurrir puntualmente a las clases durante los periodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el presente Contrato, someterse a los

reglamentos y normas establecidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su formación.

2. Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase productiva, durante el periodo establecido para el mismo, en las actividades que se le encomiende y que guarde relación con la Formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA. En todo caso la intensidad horaria que debe cumplir el APRENDIZ durante la etapa práctica en la EMPRESA, no podrá exceder de 8 horas diarias y 47 horas Semanales. (según el acuerdo 000023 de 2.005).
3. Proporcionar la información necesaria para que el Empleador lo afilie como trabajador aprendiz al sistema de seguridad social en salud en la E.P.S., que elija.

PARAGRAFO PRIMERO: Supervisión. La EMPRESA podrá supervisar al APRENDIZ en el respectivo Centro de Formación del SENA (o en el Centro Educativo donde estuviere adelantando los estudios el aprendiz), la asistencia, como el rendimiento académico, a efectos de verificar y asegurar la real y efectiva utilización del tiempo en la etapa lectiva por parte de este. El SENA supervisará al APRENDIZ en la EMPRESA para que sus actividades en cada periodo práctico correspondan al programa de la especialidad para la cual se está formando.

PARAGRAFO SEGUNDO: El contrato de aprendizaje Sena, se podrá suspender temporalmente en los siguientes casos: a) Licencia de maternidad. b) Incapacidades debidamente certificadas. c) Caso fortuito o fuerza mayor debidamente certificado o constatado d) Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

PARÁGRAFO 2.1: Esta suspensión debe constar por escrito.

PARÁGRAFO 2.2: Durante la suspensión el contrato se encuentra vigente, por lo tanto, los efectos del contrato continúan para las partes en los aspectos indicados por la Ley.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

ARTÍCULO 10. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.** tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento correspondiente de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. Realizar la afiliación del aprendiz, y la cotización al Sistema de Seguridad Social en salud, y en ARL cuando corresponda.
4. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 11. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, **CEKAED SECURITY LTDA.**, se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 1072 de 2015, y la Ley 789 de 2002, es decir, las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 12. La empresa **CEKAED SECURITY LTDA** Una vez admitido el aspirante, la Empresa 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 13. 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 14. 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 15. 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.).

PARÁGRAFO PRIMERO: El TRABAJADOR que no haya superado el período de prueba deberá garantizar la devolución de los documentos, archivos, formatos e instrumentos que contengan datos personales, así como contraseñas y códigos de seguridad que haya conocido durante dicho periodo. De la misma manera, debe dar fe de que no guarda copia de la información a la que tuvo acceso durante su vinculación.

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 16. 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.).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17. De conformidad con la ley 2466 de 2025, que modifico la Ley 2101 de 2021, El empleador acoge que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a 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 conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, sujeción a la referida norma que se llevará a cabo así:

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL atendiendo a lo dispuesto en el artículo 3 de la ley 2101 de 2022, respecto a la reducción gradual de la jornada laboral se establece:

- a) Para el 16 de julio del año 2023, se reducirá una (1) hora, quedando la jornada laboral en **47** horas semanales.
- b) Para el 16 de julio del año 2024 se reducirá una (1) hora, quedando con la jornada laboral de **46** horas semanales.
- c) Para el 16 de julio de 2025 se reducirán dos (2) horas, quedando la jornada laboral de **44** horas.
- d) Para el 16 de julio del año 2026 se reducirán dos (2) horas semanales quedando la jornada laboral de **42** horas.

PARÁGRAFO 2. Conforme a lo indicado, en el presente Artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal se clasifica así:

- a) Personal Administrativo
- b) Personal Operativo

A. POSTULACIÓN DE HORARIO DE TRABAJO PERSONAL ADMINISTRATIVO

PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal permitida en la forma ya indicada, conforme al horario que se le señala en este mismo artículo, sin perjuicio a que, por las características particulares de cada cargo deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente LA EMPRESA.

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adopte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computará dentro de la jornada.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

PARÁGRAFO 1: LA EMPRESA puede establecer convenios - para no laborar los sábados, de acuerdo con la actividad que se realice en el cargo asignado, se establece como día de descanso obligatorio para el personal administrativo el domingo.

Los horarios quedaran de la siguiente forma:

AÑO	LUNES A JUEVES		
	INGRESO	ALMUERZO	SALIDA
2025	8:00 a. m.	1 hora	6:00 P.M.
	VIERNES		
	INGRESO	ALMUERZO	SALIDA
	8:00 a. m.	1 hora	5:00 P.M.

AÑO	LUNES Y MIERCOLES		
	INGRESO	ALMUERZO	SALIDA
2026	8:00 a. m.	1 hora	6:00 P.M.
	MARTES - JUEVES Y VIERNES		
	INGRESO	ALMUERZO	SALIDA
	8:00 a. m.	1 hora	5:00 P.M.

Se establece 15 minutos en la jornada de mañana y en la tarde para onces y pausas activas.

Del horario anterior quedan exceptuados:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo

sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

B. GUARDAS, OPERADOR MEDIOS TECNOLOGICOS Y SUPERVISORES

En todo caso, las partes dentro del contrato de trabajo podrán acordar con arreglo a las disposiciones de la ley 1920 de 2018 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. En este evento se asignarán turnos de 6:00 a.m. a 18:00 p.m. y de 18:00 p.m. a 6:00 a.m., con un horario prudente destinado a alimentación, de acuerdo con la necesidad de servicio, programación de turnos y límites legales.

PARÁGRAFO PRIMERO. La jornada laboral del personal administrativo podrá ampliarse 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)

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando el trabajador de forma ocasional labore el día domingo o festivo se le reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente ó el recargo del día laborado a su elección.

Cuando el trabajador de forma habitual trabaje tres o más domingos o festivos se le reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente y el recargo correspondiente al trabajo dominical.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la semana legalmente establecida, 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 CUARTO: La empresa en casos particulares con miras a la prestación eficiente de los servicios de cada Regional o dependencia, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en la jornada respetando en todo caso la jornada máxima legal.

PARAGRAFO QUINTO: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) El empleador 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.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal 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 las semanas legalmente establecidas dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 7 p.m. (Artículo 1 de la Ley 1846 del 2017).
- c) En todos los artículos, así como cláusulas del contrato de trabajo en donde le haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse que, a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 del 2021, como jornada

laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual.

- d) No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por estar excluidos legalmente de ella, en razón a sus funciones, quienes desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, y los demás determinados en la normatividad laboral.

PARÁGRAFO SEXTO: La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones del momento.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Para el caso del personal operativo, cuyo cargo no permite interrupción, los días laborales serán de lunes a domingo, en turnos rotativos diurnos y nocturnos con un (1) día de descanso remunerado a la semana de conformidad con la programación mensual, lo cual podrá modificarse o ajustarse de acuerdo a la actividad regulada por decreto 356 de 1994 y al título VI capítulo I artículos, 158, 159, 160 CST y capítulo II artículo 162 numeral 2º, artículo 163, 165, artículo 170 CST.

PARÁGRAFO OCTAVO: En el caso de los empleados que ejercen funciones de vigilancia y seguridad que trabajen en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de sesenta (60) horas, la Empresa contará con autorización expresa del Ministerio de Trabajo y en todo caso lo realizará de acuerdo a los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro. (Artículo 162 numeral 2 literal a)).



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

PARÁGRAFO NOVENO: La jornada laboral de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas clientes, será establecida por la empresa contratante, de acuerdo al requerimiento de las necesidades del servicio.

PARAGARAF0 DECIMO: De acuerdo a la ley 1361 que fue modificada por la ley 1857 el 26 de Julio de 2017, con el objetivo de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de los trabajadores de la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.**, y adicional complementar las medidas de protección de la familia, en cumplimiento de esta directriz la empresa por medio del presente reglamento informa que mientras persista la norma, se le sumaran **UN (01)**, día adicionales a los 15 días de vacaciones que en legal forma les corresponden, día este que finalizara en julio de 2026.

CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 18. Trabajo Diurno y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02, modificado por la Ley 1846 de julio de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (21:00)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (21:00) y las seis horas (6:00 a.m.)

PARAGRAFO: Conforme a lo establecido en el artículo 10 de la ley 2466 de 2025 el Trabajo Diurno y nocturno quedara de la siguiente forma, a partir del 26 de diciembre de 2025:

TRABAJO DIURNO NOCTURNO:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (19:00)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (19:00) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)

ARTICULO 19. 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 20. 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 21. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

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

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

ARTICULO 22. 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) y/o cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 o 12 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO CUARTA. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo o para los que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

PARÁGRAFO QUINTO. Salario en Caso de Turnos. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales; en desarrollo del objeto social la empresa acoge el fundamento jurídico del artículo 170. C.S.T.

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

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23. 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, dictaminados en el calendario colombiano y convenidos con la empresa.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecidos en el Inciso anterior (Art.1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales 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 1990).

PARÁGRAFO 2. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Artículo 14 Ley 2466/2025. Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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 1º. 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 2º. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

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%".

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

PARÁGRAFO 3. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se tratará de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el

descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.)

PARÁGRAFO 4. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (46-42) 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 (46-42) horas semanales, dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002). Para personal operativo es aplicable lo contemplado en el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018.

ARTÍCULO 24. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 14 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 1990).

ARTÍCULO 25. 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.).

➤ VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. 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.).,

PARAGRAFO PRIMERO: De acuerdo a la ley 1361 que fue modificada por la ley 1857 el 26 de Julio de 2017, con el objetivo de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia de los trabajadores de la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.**, y adicional complementar las medidas de protección de la familia, en cumplimiento de esta directriz la empresa por medio del presente reglamento informa que mientras persista la norma, se le sumaran estos **UN (01)**, día adicional a los 15 días de vacaciones que en legal forma les corresponde., día de la familia que terminara el 16 de julio de 2026.

ARTICULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PARÁGRAFO 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).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores de **CEKAED SECURITY 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. El artículo 26 de la Ley 789/02 modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, estableciendo:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

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

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

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe avisar por correo electrónico o fijar en lugar público del



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 24. 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 25. 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.).

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 26. 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 27. 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.).

PARÁGRAFO PRIMERO: La empresa puede establecer el sistema de vacaciones colectivas, para lo cual informará a los trabajadores la fecha en la cual la empresa quedará cerrada y los trabajadores tomarán las vacaciones, como la fecha en la cual deberán regresar a sus labores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando se han dado vacaciones colectivas antes de que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a ellas, la remuneración será la que tenga el trabajador al momento en que inicie su disfrute y si el trabajador se retira después de haber tomado las vacaciones colectivas y sin tener los requisitos para acceder a ellas, la empresa no podrá deducir estos lapsos de tiempo.

ARTICULO 28. 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 29. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, no obstante, el empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, 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 30. 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 31. 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 32. 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.).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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)

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa podrá determinar para algunos o todos sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, en aquellos casos en los cuales el trabajador no haya cumplido el año de servicio se entenderán como vacaciones anticipadas y se compensarán con las que se causen al cumplir el año.

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 33. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.

La concesión de las licencias y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones y a las actividades adicionales que presente en el proceso de ausentismo de la organización:

- a) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- b) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.

Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad domestica los siguientes hechos: (i) atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste, o sean viudos; (ii) los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuito o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2o grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos, nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o laboral, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica. En los casos descritos anteriormente la empresa podrá conceder la licencia, analizando previamente las circunstancias especiales de los trabajadores; si el hecho ocurriere durante la prestación del servicio, el trabajador no podrá ausentarse hasta que no obtenga la autorización de parte del empleador o sus representantes y con arreglo al procedimiento establecido.

- c) La ausencia por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación

de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico deberá comunicarse con anticipación al empleador un día hábil antes de la cita, salvo los casos de urgencias médicas las cuales deberán ser comunicadas el mismo día. Las citas deben ser programadas en la mañana o en la tarde de tal manera que no afecten la jornada y se entenderá que las mismas tendrán un término prudencial de dos (2) horas para su ejecución; en caso de que sea imposible solicitar la cita en las jornadas señaladas y que la misma divida y haga infectiva la jornada laboral el tiempo restante será tenido en cuenta como una licencia no remunerada y se procederá a su descuento o compensación (reposición).

- d) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- e) Además, se reconoce cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009, para la concesión de esta licencia se comprenderá como requisito el fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el cual deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- f) También se reconoce ocho (08) días hábiles por licencia de paternidad Ley María.

PARÁGRAFO 1: El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

PARÁGRAFO 2: Los permisos de que trata este reglamento deberán ser previamente solicitados ante el Líder inmediato y el Analista de Gestión Humana y deben quedar por escrito registrados en el mismo.

PARÁGRAFO 3. Licencia no remunerada es la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que concede la empresa a un empleado. Durante este período el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte la empresa no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por parte del empleador de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley. La solicitud de licencia no remunerada debe gestionarse con el Líder Inmediato y el Analista de Gestión Humana con los respectivos soportes que acrediten las circunstancias de: tiempo, cómo y lugar que originan el permiso. Cuando la licencia no remunerada sea por un tiempo superior a 30 días, ésta deberá ser aprobada por el Representante Legal.

PARÁGRAFO 4. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Realizar la correspondiente solicitud al Analista de Gestión Humana con copia a su líder inmediato.
2. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
3. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

ARTÍCULO 34. DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO.

1. 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 momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. 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.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

1. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, 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.
2. 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 dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.
3. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
4. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere

una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

5. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a **DOS (02)** semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO TERCERO. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO CUARTO. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.

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

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente parágrafo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de

los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO QUINTO. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

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

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- b. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
 - La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
 - La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.
 - La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente parágrafo.

ARTÍCULO 35. Cuando el permiso solicitado por el trabajador, sea para cuestiones diferentes a las señaladas anteriormente, el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si los remunera o no, así como también el tiempo que concede para el efecto.

PARÁGRAFO: Para los permisos otorgados por LA EMPRESA diferentes a los ya enunciados en los artículos 31 y 32, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

Los permisos, de que trata este artículo, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada, so pena de no concederse.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

En caso que el empleado requiera un permiso por dos (2) horas o más continuas en un día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, sin causar perjuicio de los intereses de LA EMPRESA y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas.

Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.

ARTÍCULO 36. LEY ISAAC. Mediante la [Ley 2174 de 2021](#), se establece una licencia para el cuidado de la niñez de forma remunerada, otorgada una vez al año por un período de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad severa o condición terminal.

PARAGRAFO 1. Vencimiento de las licencias y/o permisos. Vencidas las licencias y/o permisos de que trata el presente capítulo, el (la) trabajador (a) debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones.

PARÁGRAFO 2. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

ARTÍCULO 37. EL TRABAJO EN CASA. Es la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o la relación laboral, legal y/o reglamentaria respectiva; ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Se puede otorgar el trabajo en casa por decisión de la empresa o por solicitud que presente el trabajador al empleador, este último dará

respuesta positiva o negativa, dentro de los 5 días hábiles, después de haber recibido la solicitud.

El trabajo en casa se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor, que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

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

ARTICULO 38. Formas y libertad de estipulación

1. **CEKAED SECURITY 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.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la 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.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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

ARTICULO 40. 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.). No obstante, los salarios también se podrán pagar vía transferencia electrónica a la cuenta de ahorros que el trabajador haya registrado en la empresa.

PERIODOS DE PAGO: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará de forma **MENSUAL** mediante consignación bancaria, de acuerdo con lo que se haya pactado con el trabajador, pudiendo en casos especiales, pactar con este el pago en periodos diferentes, sin exceder los mínimos legales.

ARTICULO 41. 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.).
3. El pago de la liquidación en caso de retiro se hará en los siguientes 30 días después de la salida del trabajador.

CAPITULO XII

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

ARTICULO 42. 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 de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO. Prevención de riesgos laborales: con el fin de reducir el ausentismo laboral y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores por factores asociados al estrés, dolencias físicas, desordenes emocionales y demás riesgos laborales presentados en la actividad diaria, el empleador fomentará la realización de pausas activas, las cuales se practicarán en dos sesiones, la primera en la jornada laboral de la mañana y la segunda en la jornada laboral de la tarde, estas pausas tendrán una duración aproximada de diez (10) minutos.

ARTICULO 43. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, o ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 44. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **CEKAED SECURITY LTDA.**, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

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 45. 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 46. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y Seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad y salud en el trabajo, y en particular a las que ordene la Empresa para la Promoción, prevención y vigilancia de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo. La negativa del trabajador a someterse a las medidas señaladas en este Artículo, es calificada como falta grave a las obligaciones laborales.

PARÁGRAFO: 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 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, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 literal b, Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 47. En caso de accidente de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos

establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL y demás normas que regulen la materia.

ARTICULO 48. 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, En caso de no comunicar a la empresa, la ocurrencia del accidente de trabajo por leve que sea de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrá como una justa causa para todos los efectos de faltas graves consagradas en el presente reglamento.

ARTICULO 49. **CEKAED SECURITY LTDA** y las entidades administradoras de riesgos Laborales deberán llevar 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 la normatividad legal vigente.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra deberá ser informado por **CEKAED SECURITY 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. Artículo 40 del Decreto 1530 de 1996 según el decreto 472 del 17 de marzo de 2015, vinculado en el Decreto compendio 1072 de 2015.

ARTICULO 50. 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

ARTICULO 51. La empresa debe facilitar espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales (Artículo 26 L. 1562/12).

ARTICULO 52. El empleador debe dar cumplimiento a las normas se obliga a promover y garantizar el cumplimiento de las disposiciones de tránsito y dar cumplimiento a las normas de seguridad vial establecidas en la Ley 1503 de 2011, el Comité de Seguridad vial establecido en la Resolución 1565 de 2014, en su numeral 7.1., decreto 1079 de 2015 y Decreto 2106 de 2019 en su artículo 110, Ley 2050 de 2020, Resolución 40595 del 12 de julio 2022, donde se establece la metodología para el diseño, implementación y verificación de los planes estratégicos de seguridad vial y la Ley 2251 del 14 de julio de 2022, entre otras disposiciones, las cuales están encargadas de plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia entre el personal y contratistas para lograr objetivos a favor de la seguridad vial.

ARTICULO 53. El empleador manifiesta su compromiso para establecer acciones preventivas que reduzcan los factores de riesgo derivados del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas, debido a sus factores de riesgo asociado teniendo en cuenta que la responsabilidad de la organización es proteger la salud y bienestar de sus colaboradores, manteniendo un ambiente de trabajo seguro, productivo y libre de adicciones para todas las personas que laboran en la empresa y a su vez dar cumplimiento al marco legal vigente, establecido en el código sustantivo de trabajo, ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, ley 30 de 1986, Resolución 1075 de 1992, Resolución 2358 de 1998, Circular 038 de 2010, Decreto 1844 de 2018 y demás disposiciones.

PARÁGRAFO: Con el propósito de garantizar la prestación del servicio de **CEKAED SECURITY LTDA.**, en óptimas condiciones; así como buscar la prevención de riesgos para la integridad del trabajador, de sus compañeros y de los bienes de la empresa, el Empleador podrá ordenar la práctica de pruebas científicas de alcoholemia, alcoholimetría, alcoholuria y uso de sustancias psicotrópicas y estupefacientes, para corroborar el estado de

sobriedad de sus empleados, sin que por ello se entienda que el empleador está efectuando una actividad invasiva o lesiva de sus derechos fundamentales, por cuanto dichos procedimientos tienen un fin adecuado y razonable, como la seguridad de todos los trabajadores y la prevención de la accidentalidad.

ARTICULO 54. La empresa, se obligan a proteger a los trabajadores frente a conductas de acoso laboral, a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con lo establecido por la ley 1010 de 2006, resolución No. 652 de abril 30 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo, en concordancia con la Resolución 1356 de 2012, de igual forma se compromete a dar cumplimiento a ley 1616 de 2013 artículo 9, en donde las empresas deben incluir dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo con el objetivo de proteger, mejorar y recuperar la salud mental de todos los trabajadores, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la resolución 2646 de 2008 y ley 2209 de 2022, resolución 2764 de 2022 y ley 2191 de 2022 de desconexión laboral.

De conformidad con las normas en riesgos laborales, son responsabilidades de los trabajadores:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Cumplir, participar y contribuir con las políticas, los objetivos y actividades del sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del empleador, y de los demás sistemas de

- Gestión de la Calidad, Control y en el plan estratégico de seguridad vial de la Empresa.
8. Reportar de manera inmediata al empleador los accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, e igualmente reportar actos y condiciones inseguras (en la tarjeta de reporte).
 9. Hacer buen uso, no vender, no modificar, no prestar y mantener en buen estado los elementos de protección personal (EPP).
 10. Participar activamente en la elección de los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST), del Comité de Convivencia Laboral de la compañía y comité de seguridad vial.
 11. Realizarse los exámenes médicos de ingreso periódico y de retiro cuando se le indique.
 12. Realizarse los exámenes psicosenométricos y psicofísico, cuando aplique.
 13. Asistir a los seguimientos periódicos, exámenes, evaluaciones, terapias emitidos por la EPS o ARL, cuando se presente algún tipo de restricción en el examen médico y/o clínicos realizado y notificarlo al área de SST (cuando aplique) y acatar las recomendaciones médicas.
 14. No consumir o presentarse, portal o comercializar bajo el consumo de sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo.
 15. Participar en el control de los riesgos y aplicar de manera correcta las medidas de prevención y protección.
 16. Participar en los simulacros y planes de emergencias.
 17. Mantener en condiciones de limpieza, orden y aseo su puesto de trabajo.
 18. Cumplir con el programa de gestión ambiental (ahorro de agua, ahorro de energía) y disposición adecuada de residuos generados.
 19. Conocer, participar y cumplir lo establecido en los programas de gestión del riesgo, entre ellos: seguridad vial y gestión ambiental.
 20. Mantener una adecuada convivencia con los compañeros de trabajo.
 21. Reportar de manera oportuna las novedades del puesto.
 22. Informar al COPASST las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa.

23. Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por la empresa.
24. Cumplir con las obligaciones adquiridas como miembros del comité de convivencia, COPASST y comité de seguridad vial.
25. Realizar las inspecciones pre-operacionales diarias y gestionar revisiones o verificación del mantenimiento preventivo y correctivo oportuno de los vehículos que intervienen de manera autorizada en las operaciones de la empresa.
26. Cuidar el vehículo asignado o en uso (mantenerlo y entregarlo en condiciones de orden y aseo).
27. Cumplir con los estándares de regulación de velocidad a nivel nacional y demás reglamentación establecida en el Código Nacional de Tránsito terrestre según la ley 769 de 2002, enmarcando los principios de seguridad, calidad, preservación de un ambiente sano y la protección del espacio público; como también el respeto y la cortesía con otros conductores, peatones o usuarios de la vía.
28. Utilizar y exigir a los trabajadores de la empresa u otras personas que hacen uso del parque automotor de la empresa, el uso obligatorio del cinturón de seguridad (en vehículos) y el casco de seguridad (en motos).
29. Usar dispositivos móviles y/o electrónicos, computadores o equipos de video, audífonos o manos libres u otros, que puedan distraer al trabajador mientras realiza actividades de conducción o están en marcha el vehículo.
30. Está prohibido laborar ejerciendo funciones de conducción, bajo los efectos del alcohol y las drogas, se considera falta grave que conllevará a la aplicación del proceso disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo de la empresa.
31. Está prohibido transportar personal externo en los vehículos de la empresa o que estén a su servicio, sin contar con la autorización del responsable del Plan Estratégico de Seguridad Vial o la Gerencia General.

ARTÍCULO 55: Los trabajadores que presenten algún tipo de incapacidad médica o licencia de maternidad tienen la obligación de presentar el soporte original de la misma al Empleador, con tanta prontitud como sea posible, máximo dentro de los dos (2) días



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

siguientes a su expedición, a fin de que la empresa efectuó los tramites de recobro correspondiente.

CAPITULO XIII TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 56. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES: El tratamiento de datos personales se realiza conforme a lo regulado por las políticas, normas, procedimiento o instructivos que dicte la empresa y la legislación vigente en materia de protección de datos personales, aspectos laborales, lo relativo a entornos tecnológicos y gestión de incidentes de seguridad en cumplimiento de la estrategia de seguridad de la información de la organización. En este sentido, se entiende que los datos personales que pueden ser suministrados no se limitan a información escrita, sino que comprenden también datos como la voz, fotografías, audio, imágenes, biométrica, física, entre otras..

ARTICULO 57. MANEJO DE DATOS PERSONALES: La empresa **CEKAED SECURITY LTDA.**, se hace responsable del tratamiento de datos personales conforme a la Política de Tratamiento de Datos Personales de la compañía, estos datos estarán disponibles en las instalaciones físicas, ubicada en la carrera 69C No.8-25B, Barrio Marsella de la ciudad de Bogotá D.C. y en la página web www.ckaedsecurity.com.co, cualquier cambio será informado y publicado oportunamente en las mismas.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la información que vaya a ser tratada por la compañía, sea de carácter sensible o sea de menores de edad, el otorgamiento de la autorización para el tratamiento, es de carácter facultativo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa garantiza a los titulares de los datos personales, la confidencialidad, libertad, seguridad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida de los datos personales que administra.

PARÁGRAFO TERCERO: El titular de la información personal, tiene los derechos previstos en la Constitución y en la Ley, y especialmente los derechos a conocer, actualizar, rectificar y suprimir los datos

suministrados; conocer los usos empleados sobre los datos personales del titular cuando así lo solicite el mismo; revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato suministrado cuando en el tratamiento realizado no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales a favor del titular; y acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

PARÁGRAFO CUARTO: El titular de los datos personales, podrá ejercer cualquiera de los derechos mencionados, dirigiendo de forma gratuita una Consulta en este sentido de manera personal en la carrera 69C No.8-25B, Barrio Marsella, de la ciudad de Bogotá.

PARÁGRAFO QUINTO: En el evento en que el titular considere que la empresa, dio un uso contrario al autorizado y a las leyes aplicables, podrá contactar a la empresa a través de una reclamación a la misma dirección indicada. Recibida la Solicitud o Reclamo a través de los canales dispuestos por la empresa, la compañía le dará trámite al requerimiento según lo establecido por la ley.

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 58. Los trabajadores tienen como obligaciones las siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y usuarios del servicio.
3. Atender, conocer y respetar la misión, visión, principios éticos y morales dictados por la compañía.
4. Mantener el decoro en la presentación personal, así como la pulcritud en las prendas de vestir que hagan parte de la dotación o del uso diario para la ejecución de las labores durante la jornada laboral.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

7. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, no ingresar medicamentos y mercancía a los establecimientos de comercio, que no sean suministrados por la empresa.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
9. 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.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones indicadas por la Empresa en el manejo de inventarios y bienes de **CEKAED SECURITY LTDA** o sus clientes dejados bajo su cuidado, control y/o tenencia, so pena de incurrir en el proceso penal a que haya lugar.
11. Presentar el soporte correspondiente sobre incapacidades o licencias dentro de los términos estipulados reglamentaria o legalmente para ello y en lo no regulado en un plazo no mayor a tres (3) días.
12. 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.
13. Acatar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del 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.
14. Disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal y el legítimo ejercicio de derechos sobre los bienes de los usuarios que reciben su protección; sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos y libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades.
15. 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.

16. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y 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.
17. Acatar la Constitución, la Ley y la ética profesional.
18. Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública.

CAPITULO XV ORDEN JERÁRQUICO DE CEKAED SECURITY LTDA

ARTICULO 59. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa estipulados en el organigrama de **CEKAED SECURITY LTDA**,

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias y dar por terminado los contratos laborales a los trabajadores de la empresa:

1. Gerente General.
2. Gerente Administrativo/a.

Nota: director Operativo y coordinador de talento humano solo estarán facultados para imponer las sanciones pertenecientes a llamados de atención y suspensiones por faltas disciplinarias.

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción

de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 61. 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, troquelado ras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO. 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 y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

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 XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62. Son obligaciones especiales de CEKAED SECURITY 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 las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.
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. (Art. 57 numeral 8 CST).
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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

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 **CEKAED SECURITY 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.
16. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
17. Las demás que se encuentran enumeradas y establecida en el artículo 15 de la ley 2466 de 2025.

ARTICULO 63. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Poner al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo contratado y en las labores conexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o sus representantes.
2. Prestar sus servicios en forma exclusiva a **CEKAED SECURITY LTDA.**, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.
3. Guardar estricta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general de cuanto llegue a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo, los cuales no podrán ser comunicados a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y 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.
4. Prestar los servicios antes dichos personalmente en los sitios que indicare **CEKAED SECURITY LTDA.** y, excepcionalmente

fuera del territorio de la República de Colombia, cuando las necesidades del servicio lo exigieren.

5. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro del horario señalado, pudiendo el empleador efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
6. 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.
7. Disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal y el legítimo ejercicio de derechos sobre los bienes de los usuarios que reciben su protección; sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos y libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades.
8. 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.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para la labor de vigilancia.
10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
11. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
12. 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.
13. 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.
14. Registrar y actualizar en las oficinas del Departamento de Recursos Humanos de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 C.S.T.). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la empresa.
 15. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad la información y datos que tengan relación con el trabajo y los informes que sobre el mismo se le soliciten.
 16. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
 17. 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.
 18. Observar una actitud cortés y amable en todo momento, sin descuidar las funciones propias del servicio.
 19. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios de señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
 20. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización y ejecución normal del trabajo que se les encomienda.
 21. Dejar constancia de ingreso en la minuta de puesto o por el medio dispuesto para ello, tanto a las horas de entrada, como de almuerzo, y finalmente al terminar la jornada laboral.
 22. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
 23. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la empresa.
 24. 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.
 25. 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.
 26. 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.
 27. 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.
 28. Asistir a las prácticas, instrucciones y cursos de capacitación programados por la empresa.
 29. Cumplir con lo establecido en los diferentes Sistemas de Gestión de Calidad con los que cuenta la empresa.
 30. Tomar nota en el libro de minuta, de toda orden, novedad y consigna que ocurran durante su servicio.
 31. Disminuir y prevenir las amenazas que afecten o puedan afectar la vida, la integridad personal y el legítimo ejercicio de derechos sobre los bienes de los usuarios que reciben su protección; sin alterar o perturbar las condiciones para el ejercicio de los derechos y libertades públicas de la ciudadanía y sin invadir la órbita de competencia reservada a las autoridades.
 32. Acatar la Constitución, la Ley y la ética profesional.
 33. Respetar los derechos fundamentales y libertades de la comunidad, absteniéndose de asumir conductas reservadas a la fuerza pública.
 34. Actuar de manera que se fortalezca la confianza pública en los servicios que prestan. Adoptar medidas de prevención y control apropiados y suficientes, orientados a evitar que sus servicios puedan ser utilizados como instrumento para la realización de actos ilegales, en cualquier forma o para dar apariencia de legalidad a actividades delictivas o a prestar servicios a delincuentes o apersonas directa o indirectamente vinculadas con el tráfico de estupefacientes o actividades terroristas.
 35. Mantener en forma permanente altos niveles de eficiencia técnica y profesional para atender sus obligaciones.
 36. Contribuir a la prevención del delito, reduciendo las oportunidades para la actividad criminal y desalentando la

- acción de los criminales, en colaboración con las autoridades de la República.
37. Observar en ejercicio de sus funciones el cumplimiento de las normas legales y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, así como las órdenes e instrucciones impartidas por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
38. Emplear las armas de acuerdo con el uso autorizado en los respectivos permisos y abstenerse de emplear armamento no autorizado de acuerdo con la ley.
39. Emplear las armas de fuego solo en estado de necesidad de defender un derecho propio o ajeno, contra o frente a una injusta agresión o peligro actual o inminente generado por un tercero inevitable de otra manera, o en legítima defensa cuando se rechace al extraño que indebidamente intente penetrar o haya penetrado a la habitación o dependencias inmediatas del usuario o por principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas.
40. Emplear los equipos y elementos autorizados por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, únicamente para los fines previstos en la licencia de funcionamiento.
41. Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que pueda impedirse o disminuir sus efectos.
42. El personal integrante de los servicios de vigilancia y seguridad privada que tengan conocimiento de la comisión de hechos punible durante su servicio o fuera de él, deberá informar de inmediato a la autoridad competente y prestar toda la colaboración que requieran las autoridades.
43. Prestar apoyo cuando lo soliciten las autoridades, con el fin de atender casos de calamidad pública.
44. El personal de los servicios de vigilancia y seguridad privada en servicio, deberá portar la credencial de identificación expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
45. Salvaguardar la información confidencial que obtengan en desarrollo de sus actividades laborales, salvo requerimiento de autoridad competente
46. Conocer las características básicas de las actividades que desarrollen sus clientes, el uso de las instalaciones o bienes y la situación de las personas que se pretenden proteger.
47. Se debe mantener en excelente estado el armamento, el equipo de comunicaciones y los elementos adicionales.
48. Evitar al máximo las relaciones extra laborales, entendiéndose como relaciones extralaborales, las relaciones íntimas y/o afectivas con los compañeros de trabajo o usuarios del servicio.
49. Emplear la recursividad como medio de solución de problemas y ser proactivos para la solución de los mismos.
50. La información acerca de nuestros usuarios es de carácter reservado, por tanto, no debe ser divulgada ni parcial ni totalmente, por ningún medio.
51. Los horarios de trabajo son los expresamente establecidos por **CEKAED SECURITY LTDA.**, debiendo ser cumplidos en todo momento.
52. Todos los elementos puestos bajo nuestra responsabilidad deben ser manejados con la debida diligencia y cuidado para poder garantizar su tiempo de vida útil.
53. Emplear las armas de fuego solo en estado de necesidad de defender un derecho propio o ajeno, contra o frente a una injusta agresión o peligro actual o inminente generado por un tercero inevitable de otra manera, o en legítima defensa cuando se rechace al extraño que indebidamente intente penetrar o haya penetrado a la habitación o dependencias inmediatas del usuario o por principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas
54. Desarrollar la labor con diligencia, de acuerdo con las políticas, protocolos, manuales e instrucciones impartidas por parte de la empresa.
55. Informar a la empresa y si es el caso al usuario, las novedades de manera oportuna, por graves que sean.
56. Trabajar con ahínco para enriquecernos en carácter.
57. Ejecutar sus labores con dedicación y perseverancia para sostener el contrato cuyo objeto es la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada.
58. Darle al usuario explicaciones coherentes y Técnicas sobre el servicio.

59. Mantener una actitud positiva hacia nuestra delicada labor, evitando hacer comentarios negativos en relación con la prestación del servicio, así como en relación con la compañía.
60. Portar todos los documentos de identificación, seguridad social y de vigilancia, actualizados y vigentes.
61. Mantener de forma permanente una excelente presentación personal y condiciones de higiene aceptables.
62. Abstenerse de recibir dádivas, obsequios o regalos, sin informar a la empresa, con el fin de garantizar un ambiente transparente frente al usuario.
63. Abstenerse de aceptar cualquier tipo de invitación por parte de los usuarios del servicio, sin informar o solicitar autorización previamente a la empresa.
64. No ingresar a los apartamentos o viviendas de los usuarios del servicio.
65. Retirarse de las propiedades en las que se preste el servicio de vigilancia y seguridad privada, una vez se culmine el turno o jornada laboral asignada.
66. Abstenerse de cumplir consignas que vayan en contravía del desarrollo de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada o los intereses generales consagrados en los derechos fundamentales.
67. Las demás que el usuario requiera, siempre y cuando sean funciones exclusivas de los Servicios de Vigilancia y Seguridad Privada.
68. Permitir la realización de pruebas de alcoholemia y de sustancias psicoactivas, tales como alcohol etílico, marihuana, cocaína, bazuco, anfetaminas (éxtasis), benzodiacepinas (pepas), opiáceos (heroína) y sustancias similares o derivadas, de manera periódica y/o aleatoria, según las ordenes de sus superiores.
69. Firmar la copia de todas las comunicaciones que le pase la empresa en señal de recibo. El trabajador tiene pleno derecho de presentar una vez firmado la copia, sus descargos en forma escrita, por si una vez recibida y firmada la copia no los presentare en un plazo no superior a tres (3) días se presume que está de acuerdo con su contenido.
70. Autorizar expresamente para que cada caso por escrito, los descuentos de su salario y prestación social de los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho, teniendo en cuenta

el Art. 149 del C.S.T., y en caso de retiro o cancelación de contrato, descontar los días pagados en forma anticipada, no laborados.

71. Someterse estrictamente a las disposiciones del presente reglamento, así como a los estatutos y demás normas que la empresa dicte o de las que resulten de la naturaleza del contrato y de las previstas en diversas disposiciones.
72. Usar las máquinas, herramientas, vehículos, equipos celulares, motos, útiles elementos y materias primas solo en beneficio de la empresa y en las actividades que le sean propias con plena lealtad hacia esta.
73. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener puntualidad, asistencia, eficiencia y calidad en el desempeño de las funciones propias que se desarrollan en la empresa.
74. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
75. Someterse a los registros y requisitos indicados por la empresa, indicando el día y hora que esta señale para evitar sustracciones y otras irregularidades.
76. Asistir con puntualidad a las reuniones y a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizado por la empresa dentro o fuera de su recinto.
77. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito cuando la empresa le confíe el manejo de sus vehículos, haciéndose responsable en forma personal por las infracciones que cometa.
78. Utilizar en forma inmediata los elementos de seguridad industrial, uniformes, dotaciones e implementos que se suministre la empresa para el desarrollo de la labor asignada.
79. Hacer uso adecuado de la Dotación asignada, en lo que refiere a portarla en las condiciones de diseño que se le entregan sin realizarle algún tipo de modificación.
80. Cumplir estrictamente los procesos y procedimientos establecidos en las diferentes áreas de la empresa.
81. Cumplir y participar activamente en las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
82. Presentar las incapacidades médicas dentro del término estipulado, junto con la demás documentación requerida por el

- Empleador para la tramitación de las mismas ante la EPS o ARL correspondiente.
- 83.** Presentar toda la documentación adicional que sea solicitada por el Empleador para el trámite de incapacidades ante la EPS o ARL en un término no mayor a cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de su requerimiento.
- 84.** Cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la compañía y dar pleno cumplimiento a todas las actividades o funciones requeridas que impliquen el control, a fin de garantizar la efectividad de las operaciones de conformidad con las leyes, normas, reglamentación y confidencialidad de la información.
- 85.** Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Empresa.
- 86.** Respetar y acatar la misión y principios de la Empresa.
- 87.** Dar buen trato al público (clientes, proveedores, y en general a todas las personas que acudan a la empresa).
- 88.** Cuidar su presentación personal, decorosa, conforme a la cultura corporativa de la Empresa.
- 89.** Será obligación especial de los conductores velar por el cuidado y mantenimiento de los vehículos, en condiciones tecnomecánicas óptimas, de los vehículos que tengan a su cargo; además por las herramientas y objetos en general que les sean entregados con el respectivo vehículo. Adicionalmente asegurarse de llevar consigo todos los documentos necesarios que puedan ser exigidos por las autoridades que los requieran.
- 90.** Acatar el conducto regular en cada una de las instancias de la empresa aplicadas a cada proceso interno
- 91.** Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la empresa. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso.
- 92.** Respetar las obligaciones que imponen las leyes nacionales en los ámbitos civil, penal, disciplinario, laboral; evitando dentro de su actuación incurrir en contravenciones, actuaciones ilegales, ilícitas.
- 93.** Informar al empleador de cualquier tipo de irregularidad que evidencie y que pueda poner en riesgo su salud o la de sus

compañeros, con arreglo a las disposiciones del sistema de gestión.

- 94.** Realizar la revisión general del vehículo automotor cada vez que lo recibe en turno para cumplir sus funciones, dicha revisión tendrá en cuenta como mínimo el nivel del aceite, el anticongelante, las luces, el líquido de frenos, neumáticos, batería, suspensión, encendido, inyección, bujías, cables, filtros, y todas las demás que considere pertinentes en su pericia, y las que se establezcan como protocolo en el reglamento, o cualquier directiva de la empresa.
- 95.** Portar la licencia de conducción, y el documento de identificación siempre que reciba el vehículo para cumplir sus funciones.
- 96.** Mantener, conservar, y cuidar, todos los documentos del vehículo que le sean entregados por EL EMPLEADOR, para todos los efectos y requerimientos legales o reglamentarios, entiéndanse por estos documentos, la carta de propiedad, el SOAT, certificado de revisión tecnomecánica y de gases, y todo documento que sea inherente al tipo de vehículo que le sea entregado para cumplir sus funciones.
- 97.** Respetar y cumplir todas las normas de tránsito y transporte. Cualquier multa impuesta a causa del incumplimiento de las mismas que sea imputable al trabajador será asumida en su totalidad por él, sin perjuicio de las acciones que tome EL EMPLEADOR frente al trabajador.
- 98.** Conservar y restituir en buen estado el vehículo entregado, e informar sobre cualquier anomalía que se presente.
- 99.** Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: Además de las obligaciones contempladas en el presente artículo, los trabajadores extranjeros tendrán como obligaciones, las siguientes:

1. Renovar la cédula de extranjería oportunamente, y/o adelantar oportunamente el trámite de solicitud de una nueva visa antes de la fecha de vencimiento de la actual, con el fin de garantizar su permanencia en territorio nacional, conforme la resolución 6045 de 2017.

2. Realizar la actualización de los requisitos necesarios para su permanencia en Colombia, así como para desempeñarse laboralmente en el territorio nacional.
3. Cuando el trabajador decida realizar los aportes a seguridad social en pensión en su país de origen, deberá cumplir con todos los requerimientos de las autoridades colombianas y presentar los soportes necesarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 100 de 1993.

ARTICULO 64. 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 las cesantías, 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.).

ARTICULO 65. Se 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 de autorización legal (decreto 2535 de 1993)
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. No efectuar la marcación del control de ronda, así como dañarlo, alterarlo o hacer mal uso.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del

- trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas, concursos, apuestas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como solicitar préstamos a empleados del cliente.
 8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
 9. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
 10. Tomar, sustraer y utilizar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, tenencia y/o control.
 11. Se prohíbe el acceso a redes sociales por medio del computador y equipos móviles de la compañía para el desempeño de su labor, para fines distintos a la labor a la cual fue contratado.
 12. Se prohíbe la utilización del celular durante la jornada de trabajo en aquellos momentos donde el trabajo amerite completa disposición sin distracción alguna.
 13. Escuchar mp3, mp4, o cualquier reproductor musical que distraiga la atención de los demás compañeros de trabajo.
 14. Dormir durante la Jornada laboral.
 15. La no elaboración de los reportes vía radio, celular, hytera, fax, teléfono o correo electrónico, al centro operativo de control de **CEKAED SECURITY LTDA.**
 16. Utilizar los radios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
 17. 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.
 18. Modificar, alterar o no usar en debida forma el uniforme entregado para la prestación del servicio.
 19. Recibir visitas durante la Jornada Laboral.
 20. 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.
 21. Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de vigilancia sin la respectiva autorización.
 22. Prestar a otros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio.
 23. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo.
 24. Guardar mercancías, paquetes u otros objetos a terceras personas, en el lugar donde se presta el servicio de vigilancia.
 25. Modificar los horarios y la programación que mensualmente le asigna la empresa, sin su autorización.
 26. Mantener en el puesto de trabajo elementos que no corresponden a la dotación personal, tales como como camas, frazadas, colchones, radios, televisores, grabadoras, revistas, periódicos, armas, etc.
 27. Mirar televisión o leer revistas, periódicos, libros y demás textos, durante el tiempo de servicio.
 28. Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y específicas dadas por **CEKAED SECURITY LTDA.**
 29. Dar información confidencial de la empresa y el cliente a terceros.
 30. Utilizar el teléfono de dotación para llamadas personales durante la prestación del servicio.
 31. Movilizarse en vehículos que hayan sido entregados para su cuidado y control.
 32. Fumar en el puesto de trabajo.
 33. Cocinar en el lugar de trabajo.
 34. Consumir sustancias que alteren el estado normal de conciencia, tales como alcohol o estupefacientes, etc.
 35. Solicitar, recibir de terceras dádivas, dineros, obsequios o cualquier beneficio no justificado por la ejecución de las labores.
 36. Solicitar al cliente su intervención ante **CEKAED SECURITY 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.
 37. 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.
 38. Dejar sin protección y vigilancia los bienes que se encuentran bajo su custodia o supervisión.

39. Utilizar el teléfono celular personal durante el turno para hacer o recibir llamadas personales, escuchar música o jugar con el equipo durante la jornada laboral.
40. 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.
41. Hacer mal uso del libro de minutas asignado al puesto de trabajo.
42. Retener pedidos, dinero o hacer efectivos cheques recibidos para la empresa, o hacer uso inadecuado, desviación de los dineros de propiedad de la empresa para provecho propio o de un tercero.
43. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
44. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar de manera nociva la reputación de la compañía.
45. Instalar software no licenciado en los equipos de la compañía.
46. Utilizar la red de la empresa para descargar archivos que no tengan ningún fin dentro de los objetivos corporativos.
47. Utilizar los clientes y relaciones de la compañía en objetivos distintos del trabajo contratado.
48. Utilizar el nombre de la compañía en actividades ajenas al giro normal del negocio y/o en beneficio propio.
49. Ingresar a la compañía solo o con personal no autorizado, en horas distintas al horario que se le fue asignado oficialmente para el ingreso.
50. Desprestigiar el buen nombre de la empresa con actividades públicas inapropiadas, inmorales o ilegales
51. El ingreso de animales a la empresa sin autorización previa y expresa del empleador.
52. El ingreso de menores de edad a cualquier área de la compañía sin la autorización previa y expresa del empleador y sin contar con las medidas de seguridad necesarias para ello
53. Fomentar, participar o intervenir en cualquier tipo de actividad que distraiga la atención de las labores, obligaciones y deberes,
54. Originar riñas, discordias o discusiones con otro trabajador de la empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
55. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
56. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la empresa en su beneficio personal o de terceros.
57. Delegar sin autorización previa y expresa las obligaciones a cargo del trabajador en un compañero.
58. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la empresa.
59. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.
60. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
61. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
62. Presentar, para la admisión en la empresa o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
63. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no reciban sus servicios.
64. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la empresa o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
65. Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización escrita del jefe inmediato.
66. Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos o información ajena a la empresa que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
67. Incurrir en cualquier clase de conducta definida como ACOSO LABORAL, dentro de sus diferentes modalidades como: Maltrato laboral, persecución, hiperconexión laboral, acoso sexual, inequidad laboral, desprotección laboral, entorpecimiento laboral y discriminación por condiciones de raza, preferencias sexuales, género, religión, política, nacionalidad, edad, región, entre otros, dando aplicabilidad a la ley 2191 de



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

2022, circular 026 de 2023 y la resolución 2110 de 2023.

CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, en las políticas empresariales, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTICULO 67.

SUSPENSIONES: Las sanciones de tipo disciplinario no pueden exceder de ocho (8) días por primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado de conformidad con los artículos 112 y 114 del código sustantivo del trabajo

✓ **MULTAS:** Las multas que se prevean, son sanción de carácter pecuniario. Artículo 113 código sustantivo del trabajo, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente: no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento acorde a lo establecido en el artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

SANCIONES NO PREVISTAS: El empleador no puede imponer sanciones a sus trabajadores, que no hayan sido establecidas previamente en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo (R.I.T.), en pactos o convenciones colectivas o fallos arbitrales, y políticas de la empresa.

✓ **PROCEDIMIENTOS PARA IMPONER SANCIONES:** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de rendir descargos al trabajador inculcado, no producirá efecto alguno, la sanción que se imponga, sin la observancia de este trámite.

✓ **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA:** Si el empleador NO considera justificada la falta del empleado, puede proceder a notificar el despido por escrito indicándole los hechos concretos que lo motivaron a tomar la decisión.

Además de las previstas anteriormente, la jurisprudencia de la corte constitucional ha aclarado otras en Sentencia C-478 del 13 de junio de 2007.

La reforma introducida por la ley 1429 2010 a estos reglamentos, consistió en suprimir el trámite de aprobación ante el Ministerio de protección social, y en su lugar introdujo la idónea notificación de la adopción o las modificaciones efectuadas, a todos los trabajadores, por medio de publicaciones visibles.

ARTICULO 68: Se establecen las siguientes clases de **FALTAS LEVES** y sus sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de 20 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, la multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusas suficiente y que no cause perjuicio de consideración a la empresa implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. Hacer uso inadecuado del uniforme, no portarlo completo o usar elementos adicionales al mismo implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.
4. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.
5. Omitir el registro de novedades que no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.

6. No asistir a citaciones y capacitaciones programadas por la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días
7. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días y por segunda vez suspensiones de trabajo hasta por ocho (8) días.
8. Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo sin previa autorización por primera vez: suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión por 60 días y por cuarta vez, no se aplicará sanción disciplinaria se considera justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
9. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez: suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez, no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
10. Fumar en las dependencias de la empresa y o Proyectos, o durante la jornada laboral, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez: suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez, no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
11. Hacer trabajos distintos a sus funciones y responsabilidades dentro de la empresa, sin la debida autorización, por primera vez: suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez: suspensión hasta por (30) días, por tercera vez: suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
12. Fijar, remover o dañar información o material de los carteles, o colocar avisos de cualquier clase en las dependencias de la empresa sin previa autorización de las gerencias o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación por primera vez: suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez: suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
13. Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes, por primera vez: suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez: suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
14. Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos o drogas enervantes por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días por segunda vez suspensión hasta por (30) días por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa para dar por terminado el contrato de conformidad con el presente reglamento, sin embargo si esta situación se generaría frente de algún residente ya sea menor o mayor de edad se considerará una falta gravísima la cual conforme el siguiente reglamento se considera justa causa para terminar el contrato de conformidad con el con el presente reglamento.
15. Dañar por un uso inadecuado los objetos de la empresa o de sus compañeros de trabajo por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días por segunda vez suspensión hasta por (30) días por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
16. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o no cumplir con las metas previamente asignadas sin justificación por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días por segunda vez suspensión hasta por (30) días y por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato conforme con el presente reglamento.
17. Dar mal uso, o desperdiciar las materias primas, herramientas o insumos, que coloque la empresa o a disposición del trabajador para ejecutar su labor, por primera vez: suspensión

hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

18. No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento
19. No atender los requerimientos de la empresa para laborar en horario adicional siempre que la misma cuente con autorización para ello sin justificación, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento
20. Hacer mal uso engañar intencionalmente a la empresa para obtener préstamos de cualquier índole o para acceder a liquidaciones parciales de cesantías, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento
21. No asistir o hacerlo impuntual sin justa causa a todas las situaciones que realice la empresa, como capacitaciones, formaciones o entrenamientos; bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de la misma, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento
22. No concurrir cumplidamente a los comités o reuniones generales o de grupo organizada y convocada debidamente por la empresa, por primera vez suspensión hasta por cinco (5)

días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento

23. Ingresar dispositivos para compartir o grabar información de la empresa sin previa autorización al igual que obtener información para uso diferentes al objeto de la empresa, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
24. Instalar software en los computadores de la empresa sin autorización escrita de las gerencias de la misma así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
25. Y. Utilizar la Red de Internet dispuesta para la empresa tanto en lo relativo a la Red como al envío o recepción de Mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
26. Violar las normas de higiene y seguridad industrial, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
27. Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecte la seguridad material, de los equipos y herramientas, pero que si genere gastos o perjuicios para la empresa, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera

vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.

28. Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de algún trabajador de la misma, por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, por segunda vez suspensión hasta por (30) días, por tercera vez suspensión hasta por (60) días y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento

PARAGRAFO PRIMERO: 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 cumpla sus obligaciones.

PARAGRAFO SEGUNDO: Si las anteriores faltas son cometidas por Supervisores, Coordinadores y/o cualquier otro funcionario con rango de mando y/o que tenga personal a su cargo, según sea el caso, se omitirá la primera sanción y automáticamente pasara a la segunda.

PARAGRAFO TERCERO: La empresa se reserva el derecho de revisar las minutas, videos y demas materia probatorio, en donde este consignado la hora de ingreso y salida de los trabajadores, a fin de demostrar el incumplimiento de las llegadas tardes.

PARAGRAFO CUARTO: Las anteriores sanciones se aplicarán, siempre y cuando la falta cometida no genere problemas en la operación de la empresa ni mucho menos la terminación anticipada del Contrato de prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada con el cliente, toda vez que de generarse esto, la falta será considerada como Gravísima y dará lugar a la terminación automática del contrato laboral por justa causa.

ARTICULO 69: CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

1. El retardo de 20 minutos a la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez implica suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
2. La falta total o al trabajo durante el día sin excusa suficiente implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (60) días.
3. Omitir el registro de novedades en la minuta que No cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por tercera vez Hasta por (60) días.
4. No asistir a citaciones y capacitaciones programadas por la empresa por segunda vez implica suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por tercera vez por (60) días.
5. Dejación de funciones, durante la prestación del servicio implica por primera vez suspensión en el trabajo de ocho (8) días y por segunda vez hasta por (60) días.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares del trabajo implica por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (60) días.
7. Hacer caso omiso a instrucciones específicas de un superior por primera vez, implica suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez hasta por (60) días.
8. No reportar oportunamente las novedades implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días, por segunda vez hasta por (60) días,
9. Realizar publicaciones en las redes sociales con el uniforme de la empresa, elementos de dotación o distintivo de la entidad en la cual se presta el servicio implica por primera vez suspensiones de trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por (60) días.
10. Realizar turno doble o cambiar de turno sin autorización de un supervisor implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por (60) días.
11. Permitir ingreso de personal NO autorizado a las instalaciones de la empresa o a la entidad donde se preste el servicio, implica por primera vez suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez por (60) días.

12. Daño y afectación a los elementos de dotación implica por primera vez sus suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez por (60) días.
13. Recibir el puesto de trabajo bajo efectos de bebidas embriagantes o cualquier tipo de sustancias alucinógenas, implica por primera vez suspensiones el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta (60) días.
14. Ver televisión, leer revistas, periódicos, libros y demás textos, durante el tiempo de servicio, implica por primera vez suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta (60) días.
15. Ser irrespetuoso, haciendo uso de palabras soeces, actos de grosería y/o burla sus compañeros de trabajo funcionarios de la entidad o personal administrativo implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por (60) días.
16. Recibir dinero dádivas por parte del funcionario de la entidad o cualquier persona que intervenga en la prestación del servicio implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
17. Negligencia en su servicio que cause pérdida de elementos bajo su custodia o elementos para el desarrollo de funciones implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
18. Incumplimiento reiterativo de funciones, implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
19. Deficiente rendimiento en el trabajo, implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
20. Utilizar los útiles de herramientas suministrados por el empleador en objeto distinto al contrato, implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
21. No reportarse vía telefónica por radio en la frecuencia indicada generando traumatismos en la operación implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
22. Dormir en el puesto de trabajo implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
23. No utilizar en forma inmediata y correcta los elementos de seguridad industrial, uniformes, dotaciones e implementos que suministre la empresa para el desarrollo de la labor asignada, por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
24. No hacer uso adecuado de la Dotación asignada, en lo que refiere portarla en las condiciones de diseño que se le entregan sin realizarle algún tipo de modificación, por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
25. No cumplir el horario de trabajo en los términos establecidos el reglamento interno de trabajo, en el contrato laboral implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
26. Poner en peligro por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa o de los bienes de terceros confiados en la misma implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
27. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse de forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la empresa tenga que manejar, o lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días
28. Permitir voluntariamente o que, por culpa que personas no autorizadas, tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la empresa, de los clientes de esta o de los usuarios del servicio implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
29. Aprovechar indebidamente, para así o para terceros, la relación con proveedores, clientes o usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la empresa implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
30. Engañar a la empresa con relación al uso y o justificación de incapacidades permiso licencias anticipo de cesantías créditos o demás beneficios que esta otorgue a los trabajadores implica por

primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.

31. Utilizar en provecho propio y de un tercero la información obtenida por razón de su trabajo para fines distinto a la operación o servicio implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
32. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la empresa para el manejo bioseguridad de procesos, operaciones, software, información y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la empresa, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo, implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
33. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto o ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, compañeros de trabajo, clientes o usuarios de los servicios, implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
34. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas, implicará: Modificar, sin estar autorizado en cualquier forma, las condiciones y o características de los productos o servicios ofrecidos o vendidos a los clientes, implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
35. Retener injustificadamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico), archivos o solicitudes que hayan recibido para el normal desempeño son funciones implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
36. Copiar, divulgar, distribuir o transferir electrónicamente o por cualquier otro medio programas archivos, software o manuales de propiedad o bajo licencia de la empresa sin previa autorización implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
37. Descompilar, usar ingeniería de reversa, desensamblar, o por cualquier otro medio reducir el software de la empresa a una fórmula humanamente perceptible, sin la autorización expresa esta implica por: arrendar, prestar, vender o crear trabajos derivados basados en el software de la empresa o en cualquier

parte de ellos implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.

38. Modificar, adaptar o traducir el software de la empresa sin el previo consentimiento escrito de esta implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
39. Borrar los archivos del sistema que afecten la prestación del servicio implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
40. Afectar el servicio de los equipos de cómputo en ambiente de producción en ambiente desarrollo implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
41. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, y que a juicio de ésta ponga en entredicho la moralidad de la institución y su buen hombre implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
42. Demorar en forma injustificada en la contabilidad de operaciones o negocios de la empresa ocultar contablemente implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
43. Incurrir en errores en las operaciones o en la elaboración o archivo de documentos, aún por la primera vez, cuando a juicio de la empresa se haya causado perjuicio económico implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
44. Incurrir en errores en las operaciones o en la elaboración o archivo de documentos, aún por la primera vez cuando a juicio de la empresa no se haya causado perjuicio económico implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
45. Afectar indebidamente las cuentas de la empresa o de los clientes de la empresa usuarias implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
46. Destruir, mutilar o hacer desaparecer documentos de la empresa, de las empresas usuarias o clientes de la sociedad implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho días y segunda vez hasta por (60) días.

47. Utilizar el teléfono corporativo para llamadas personales o hacer uso indebido del internet durante la prestación del servicio, implica por primera vez amonestación escrita implica por segunda vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y tercera vez hasta por (60) días.
48. Omitir datos o consignar datos inexactos en los uniformes relaciones, balances o asientos que presenten a los supervisores jerárquicos o que sean solicitados por estos implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
49. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atente contra la imagen o credibilidad de la empresa implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
50. Utilizar en forma indebida el nombre de la empresa en beneficio propio de terceros implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.
51. Pedir y o recibir propinas de cualquier clase de los proveedores o cualquier persona o entidad que tenga negocio con la empresa implica por primera vez suspensión el trabajo hasta por ocho (8) días y segunda vez hasta por (60) días.

PARAGRAFO PRIMERO: Si las anteriores faltas son cometidas por Supervisores, Coordinadores y/o cualquier otro funcionario con rango de mando y/o que tenga personal a su cargo, según sea el caso, se omitirá la primera sanción y automáticamente pasará a la segunda.

PARAGRAFO SEGUNDO: Las anteriores sanciones se aplicarán, siempre y cuando la falta cometida no genere problemas en la operación de la empresa ni mucho menos la terminación anticipada del Contrato de prestación de servicio de vigilancia y seguridad privada con el cliente, toda vez que de generarse esto, la falta será considerada como Gravísima y dará lugar a la terminación automática del contrato laboral por justa causa.

ARTÍCULO 70. FALTAS GRAVÍSIMAS: Constituyen faltas gravísimas y que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa:

1. Si el trabajador se ausenta o deja de asistir a la empresa o sitio de trabajo por más de TRES (3) días consecutivos sin presentar justificación alguna.
2. Acumulación de más de TRES (3) llamados de atención y sanciones, en la hoja de vida.
3. No tener vigente el permiso temporal de trabajo – trabajadores extranjeros -
4. Solicitud de cambio o relevo del trabajador por parte del cliente administrador o sus semejantes.
5. Ser reincidente en cualquiera de las faltas graves por más de dos veces.
6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o desempeño de sus labores.
7. Presentar documentación falsa a la empresa diplomas certificados incapacidades etc., para su admisión o tendiente a tener un provecho indebido.
8. La posesión, transporte, cualquier tipo de comercio la simple manipulación de drogas estimulantes o psicotrópicas dentro o fuera del servicio, aún en cantidades mínimas.
9. Crear, transmitir, publicar, reenviar, postear, cualquier tipo de publicidad, a través de Facebook, Twitter, WhatsApp, TikTok, Snapchat o cualquier otra existente, encaminado a injuria, calumnia, daño al buen nombre y demás que puedan dañar o perjudicar la prestación del servicio de la empresa, los funcionarios y/o contratistas, de la misma.
10. El uso de los elementos de dotación para fines tales como fotografías y/o videos para distribución en las diferentes redes sociales existentes como Facebook, Twitter, WhatsApp, TikTok, Snapchat o cualquier otra existente.
11. Realizar copia de video, fotos, y publicaciones de los mismos a través de Facebook, Twitter, WhatsApp, TikTok, Snapchat o cualquier otra existente, tanto de los circuitos cerrados de la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.**, así como de los clientes en donde de la misma presta el servicio, además de las cámaras de seguridad de la empresa y/o lugar en donde se preste el servicio
12. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que ocurre el trabajador en sus labores contra el empleador los miembros de su familia el personal directivo o los compañeros de trabajo.

13. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o que o grave indisciplina en que incurra el trabajador fuera del servicio contra el empleador, los miembros de su familia, Personal administrativo los compañeros de trabajo y demás.
14. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios obras maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
15. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia psicoactiva que produzca alteraciones en la conducta o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de la misma sustancia.
16. Presentar reportes falsos a la central o el informe presentado al director del contrato o de la empresa.
17. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
18. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.
19. Deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio de labores análogas, cuando no se corrijan un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa.
20. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
21. La renuencia sistemática del trabajador aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
22. La ineptitud del trabajador para realizar la labor recomendada encomendada.
23. La imposición de tres (3) multas por incumplimiento a las normas de tránsito y transporte, cuando éstas sean impuestas por infracciones simples.
24. La imposición de una (1) multa por incumplimiento a las normas de tránsito y transporte, cuando ésta sea impuesta por infracciones complejas.
 - Entiéndase por infracción simple la mera transgresión de la norma de tránsito y/o transporte, y por infracción compleja la que produce un daño material.

25. La inmovilización del vehículo.
26. La suspensión o cancelación de la licencia de conducción.
27. Incurrir en cualquier clase de conducta definida como **ACOSO LABORAL**, después de pasar por el comité de convivencia laboral dentro de sus diferentes modalidades como: Maltrato laboral, persecución, hiperconexión laboral, acoso sexual, inequidad laboral, desprotección laboral, entorpecimiento laboral y discriminación por condiciones de raza, preferencias sexuales, género, religión, política, nacionalidad, edad, región, entre otros, dando aplicabilidad a la ley 2191 de 2022, circular 026 de 2023 y la resolución 2110 de 2023.
28. Las demás establecidas en la legislación laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es importante poner de presente a todos los funcionarios y contratistas que prestan servicios para **CEKAED SECURITY LTDA**, que si por culpa de estos (**TRABAJADORES Y/O CONTRATISTAS**), se llegare a presentar la terminación de cualquier Contrato De Prestación De Servicios De Vigilancia Y Seguridad Privada que la sociedad **CEKAED SECURITY LTDA** tenga vigente con los clientes, será **JUSTA CAUSA, PARA DAR POR TERMINADA CUALQUIER RELACIÓN LABORAR, CONTRACTUAL y COMERCIAL**, toda vez que la sociedad depende exclusivamente de los contratos suscritos con los clientes, y que la terminación abrupta de un contrato vigente no solo acarrea el levantamiento del puesto, por parte de **CEKAED SECURITY LTDA**, sino también la liquidación de los trabajadores que prestaban el servicio de este cliente, el pago de cláusulas penales e indemnizaciones que cada contrato conlleva,

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de llegar a presentarse cualquier acto que infrinja la ley 599 de 2000, la sociedad **CEKAED SECURITY LTDA** a través de su departamento jurídico procederá a poner en conocimiento de la fiscalía general de la Nación, toda la información obtenida sobre el hecho en particular.

ARTÍCULO 71. LLAMADOS DE ATENCIÓN:

Los llamados de atención escritos, se realizarán en caso de qué las conductas sean de menor incidencia o contraríen en menor grado en orden administrativo al interior de cada dependencia y que no afecte



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

sustancialmente los deberes funcionales que le han sido impuestos al trabajador.

Como se trata de comportamientos que alteren el orden interno de la compañía, pero sin comprometer sustancialmente los deberes funcionales del sujeto disciplinable, es comprensible que esta medida no se rodee de connotaciones procesales y de los formalismos inherentes a las actuaciones de esta índole. La alteración del orden interno que conduce a un llamado de atención, en las condiciones que se hayan indicado **se caracterizan por no afectar los deberes funcionales del trabajador. Circunstancia que habilitan que se prescinda de formalismos procesales por lo tanto para la realización de un llamado atención no se hace necesario el cumplimiento del proceso disciplinario**

ARTICULO 72. FALTAS PLAN DE SEGURIDAD VIAL

- La imposición de multas por incumplimiento a las normas de tránsito y transporte, cuando éstas sean impuestas por infracciones simples.
- La imposición de multas por incumplimiento a las normas de tránsito y transporte, cuando ésta sea impuesta por infracciones complejas.
- La inmovilización del vehículo.
- La suspensión o cancelación de la licencia de conducción.

Remítase a las sanciones establecidas como graves, toda vez, que el manejar un vehículo automotor, es considerado como ACTIVIDAD PELIGROSA en todo el territorio nacional.

Parágrafo: Las sanciones económicas a imponer son potestativas del jefe o superior jerárquico de la compañía, sin extralimitar las contenidas en este reglamento.

CAPITULO XIX PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 73. Procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias contemplados en el presente reglamento conforme a la sentencia C - 593 de 2014:

1. **INFORME INICIAL:** El proceso disciplinario inicia con el primer informe del caso que debe ser del superior inmediato director del contrato director de operaciones director de gestión humana dirección contable o el supervisor correspondiente según sea el caso este informe debe contener la descripción total de los hechos con las pruebas iniciales que puedan ser aportadas y debe ser entregado a la oficina y control interno disciplinario.

Este informe debe contener la descripción total de los hechos, con las pruebas iniciales que puedan ser aportadas, y debe ser entregado a la oficina y control interno disciplinario.

2. **VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN:** La oficina de control interno y disciplinario analizará y verificará la información y documentación allegada con el informe inicial y la determinará si hay mérito para dar apertura o no al proceso disciplinario

En caso de existir motivación para la apertura del proceso se cerrará el mismo y se notificará la decisión a la persona que presentó el informe inicial.

3. **APERTURA EL PROCESO:** En caso de existir los argumentos suficientes para dar apertura al proceso disciplinario, se dará inicio al mismo, con la comunicación formal a las personas contra las cuales procede la acción disciplinaria.

Después de recibir el informe se evaluarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la presunta falta para dar inicio al proceso disciplinario.

4. **COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO A LA PERSONA IMPUTADA:** Se notificará al trabajador de forma escrita de la apertura del proceso disciplinario en su contra indicando los hechos que lo que lo motivaron incumplimientos y/o faltas, los cuales deben estar contemplados en el reglamento interno de trabajo.

En esta comunicación se descubrirá la fecha y hora en la que el trabajador debe presentarse a la diligencia de descargos.

5. DILIGENCIA DE DESCARGOS Y TRASLADO DE PRUEBAS:

Esta diligencia contiene el formulario de cargos y el traslado de las pruebas en las que se le Informe al trabajador los cargos por los cuales se será procesado y las pruebas en las que se basa la empresa para la imputación, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas a fin de que ejerza su derecho de Defensa.

Esta diligencia tendrá lugar de 3 a 5 días hábiles después de la comunicación formal tiempo que el trabajador podrá usar para la recolección de sus pruebas que pretenda en su defensa, sin embargo, podrá la oficina de control interno disciplinario omitir el término indicado y citar de manera inmediata al trabajador de acuerdo a la gravedad de la presunta falta para llevar a cabo la diligencia descargos.

Una vez realizados los descargos el trabajador tendrá plazo para aportar pruebas en la misma audiencia en donde se terminará la conducencia pertinencia y se ordenará su práctica si las mismas no pueden ser aportadas por el trabajador en la audiencia de descargos se considera un término prudencial dependiendo de la materialización de la prueba recaudada.

6. ACTO AUTORIDAD COMPETENTE: después de sumar a la investigación la diligencia descargos las pruebas allegadas por el trabajador y las que tiene la empresa se analiza el caso y la autoridad competente emite concepto de sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito multa suspensión de labores y por terminación de contrato por justa causa o en su defecto el archivo del caso.

En caso que el desarrollo de la investigación conlleve a la conclusión que el trabajador contra el que se está llevando el proceso disciplinario, no es responsable por la conducta imputada se cerrará y archivará el caso y se le informará de manera escrita al trabajador la decisión tomada, el acto de

archivo debe ser emitido en un tiempo mínimo de 3 días hábiles y máximo de 5 días hábiles.

7. IMPOSICIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA: El trabajador será citado a la oficina de control interno y disciplinario o quien haga sus veces, en caso de los contratos que funcionan en las diferentes regionales a nivel nacional, para la notificación de la media disciplinaria emitida por la autoridad competente.

La sanción impuesta debe ser proporcional a los hechos que la motivaron y no puede afectar la dignidad del trabajador con penas corporales o medidas lesivas.

8. LA POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR PUEDA CONTROVERTIR LA SITUACIÓN IMPUESTA: La sanción será susceptible el recurso de reconsideración el cual deberá sustentarse en el momento de la notificación de la sanción disciplinaria por escrito y será de conocimiento de la segunda instancia.

Contra esta decisión, el trabajador tendrá derecho a impugnar y/u objetar dentro del término de dos (2) días hábiles laborales a la notificación de que trata el numeral anterior, para que el Gerente Administrativo de la Empresa reconsidere esta decisión.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a tal impugnación, el Gerente Administrativo de la Empresa emitirá la decisión definitiva, en donde se confirmará o revocará la sanción correspondiente a la falta por la que fue citado, o la exoneración de esta.

9. DEFINICIÓN DEL RECURSO Y DECISIÓN FINAL: La oficina de control interno disciplinario deberá entregar el proceso a la dirección de talento humano para una revisión del mismo para que en esta instancia se proceda a realizar la decisión tomada en primera instancia para determinar si se ratifica se revoca o se modifica la decisión.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

El trabajador será notificado por escrito de la decisión tomada por la segunda instancia frente al recurso de reconsideración interpuesto.

10. CIERRE DEL PROCESO: Al finalizar la notificación de la imposición de la medida disciplinaria el archivo del proceso la decisión de segunda instancia por interposición del recurso de reconsideración se archivará la documentación correspondiente en la hoja de vida del trabajador dándose así el cierre del proceso.

La Coordinación de talento humano y/o el Gerente Administrativo o General, decidirá la sanción disciplinaria a imponer de acuerdo con la gravedad de la falta cometida y los descargos rendidos por el trabajador.

ARTICULO 74: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. 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.).

ARTÍCULO 75: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

CAPITULO XX

POLITICA DE ADICCIONES A SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, CIGARILLO, ALCOHOL, JUEGOS DE AZAR, TECNOLOGIA ENTRE OTRAS

ARTICULO 76: OBJETIVO. En la empresa existen cero tolerancias al consumo o presencia de alcohol y drogas. Por lo anterior, se establecerá el procedimiento para determinar el incumplimiento del trabajador. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de la misma será considerada falta gravísima. Se hace expreso que lo anterior obedece a razones ocupacionales y de servicio al cliente, razones objetivas que son aceptadas por todo trabajador al vincularse laboralmente con la compañía, razón por la

cual su incumplimiento además de constituir un acto de grave indisciplina supone objetivamente un riesgo a la seguridad de los trabajadores, así como afecta la imagen de la compañía frente a sus clientes.

PARAGRAFO 1. La empresa cuenta con una política de adicciones a sustancias psicoactivas, cigarrillo, alcohol, juegos de azar y tecnología entre otras; para garantizar su cumplimiento y política, la empresa hará muestreos aleatoriamente al personal que preste sus servicios, trabajadores en misión.

PARAGRAFO 2. PROCEDIMIENTO Y POLITICA DE ADICCIONES. Debe presentarse como documento contractual al momento de ingreso o posteriormente a la firma del contrato en caso de no haberse realizado.

- Será calificada como falta grave presentarse a las instalaciones de la organización en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Reglamento Interno **CEKAED SECURITY LTDA.**
- Bajo ningún motivo diferente a la operación de los negocios que lo requieren se permite dentro de las instalaciones de la organización cualquiera sea la cantidad, bebidas con algún contenido de alcohol o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- Por ningún motivo se permitirá el consumo e ingreso de algunas de las sustancias descritas en el anterior numeral.
- Esta estrictamente prohibido la conducción de vehículos u operar cualquier máquina, con incapacidad física, en estado de salud deficiente, en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Cualquier daño que se ocasione por el incumplimiento de esta prohibición habilitará a la organización para abrir proceso disciplinario además de ejercer las acciones legales correspondientes en caso de daño a los bienes de la entidad o daños generados a un tercero.
- La empresa tendrá la potestad de practicar pruebas de alcohol o drogas por sospecha de manera aleatoria. La persona sobre la cual se pretende realizar la prueba está obligado a permitirlo

so pena de incurrir en incumplimiento grave del contrato, sea cualquier su naturaleza, que tenga con la organización. En caso de ser positivo el resultado de alcoholemia, ameritará la apertura del proceso disciplinario.

- Esta estrictamente prohibido presentarse a las instalaciones de la organización bajo las influencias del alcohol o sustancia alucinógena, sin importar el grado o tolerancia que tenga la persona a dicha sustancia.
- Se prohíbe el ingreso de cualquier persona a quien se les encuentre alcohol o drogas, así como también a quienes lo hayan consumido y como consecuencia de ello se abriría el proceso disciplinario correspondiente.
- Para el caso de los colaboradores, de conformidad con lo resuelto en la SENTENCIA No. 38381 del 18 de junio de 2014 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el incumplimiento de la POLITICA PARA LA PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS, el rechazo o la oposición a someterse a las pruebas de detección de estas sustancias, así como su resultado positivo, constituyen fundamento para la terminación del contrato de trabajo.
- Cualquier grado de presencia de alcohol o drogas de presencia en el organismo al momento de presentarse a laborar se entera como causal de despido con justa causa, según lo dispuesto en el código sustantivo de trabajo.
- Cuando la toma de la muestra se hace por sistema de aire espirado, aplicamos los criterios establecidos en la Resolución 1844 de 2015 por medio de la cual se adopta la segunda versión de la "guía para la medición indirecta de alcoholemia a través de aire espirado (alcohosensores).
- Conforme lo anterior, cualquier prueba que supere los 0.00 mg/100 ml se debe considerar positiva y será objeto de proceso disciplinario, en caso de ser reincidente será objeto de terminación del contrato de trabajo. Obsérvese, que la normatividad impone unos procedimientos para verificar cual es el resultado definitivo de la prueba y por ello el personal que realice Reglamento Interno **CEKAED SECURITY LTDA.** este tipo de toma de muestras, debe estar capacitado totalmente para ello y/o contratarse a personas jurídicas idóneas en la materia.

ARTICULO 77: El manejo de esta información y del procedimiento anteriormente descrito, es de carácter confidencial por ser datos de la historia clínica ocupacional formando parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables a las disposiciones que a esta le regulan (Res. 2346 de 20017).

CAPITULO XXI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 78. Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante la Dirección de talento Humano, ante los Coordinadores de Zona o ante el Director Operativo, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 79. 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, en caso que esta asociación exista.

PARÁGRAFO: En la empresa **CEKAED SECURITY LTDA.** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 80. Modifíquese el artículo [2º](#) de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

"Artículo 2º. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- b) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- c) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- d) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”.

Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un [artículo](#) a la Ley 1221 de 2008.

“Artículo 6A de la Ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

CAPITULO XXIII

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 81. 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.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

ARTÍCULO 82. 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 83. 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 conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - B. 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 84. 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 laboral de CEKAED SECURITY 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 conviviente entre la Comunidad Laboral de **CEKAED SECURITY 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. Por tanto, realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
1. Este comité se reunirá conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025. Y demás lineamientos que ordena la precitada.
 2. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 3. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

ARTÍCULO 85: Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral:

- **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.
- **Entorpecimiento Laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **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.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- **Desconexión laboral.** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

- **Acoso sexual.** comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil, conforme lo anterior es importante conocer algunas expresiones del acoso sexual:

- Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona.
- Bromas sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de

Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social

- Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo.
- Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo.
- Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual.
- Manifestar preferencias indebidas con base al interés sexual hacia una persona
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Agresiones físicas de carácter sexual.

ARTÍCULO 86: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO

LABORAL: Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas.

- Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces, con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En las demás situaciones no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará y determinará si constituyen o no acoso laboral, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 87. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.
- f. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- g. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
- h. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO: las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere a este artículo deberán ser justificadas, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

CIRCUNSTANCIAS Y/O CONDUCTAS AGRAVANTES Y ATENUANTES

ARTÍCULO 88. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Son conductas agravantes del acoso laboral:

- Reiteración de la conducta;
- Cuando exista concurrencia de causales;
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 89. CONDUCTAS ATENUANTES: Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTICULO 90. SUJETOS DEL ACOSO LABORAL. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la empresa.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador.

Pueden ser sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- Los trabajadores vinculados mediante relación laboral de trabajo.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente Ley.

ARTÍCULO 91. Presentación de quejas cuando se vulnere el derecho de desconexión laboral.

Quien considere que le ha sido vulnerado su derecho a la desconexión laboral, deberá remitir por escrito en el formato la situación en la cual considera vulnerado su derecho y deberá presentarlo ante el Comité de Convivencia.

Para la presentación de cualquier queja se deberá hacer una narración de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos, identificando a las personas involucradas, adjuntando las pruebas que permitan darle veracidad a su declaración y enunciando los testigos que considere necesarios para tal efecto.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

El diligenciamiento y remisión del formato se realizará al correo electrónico: comiteconvivenciacekaed@gmail.com

TRÁMITE A LAS QUEJAS:

El Comité de Convivencia, citará de manera individual, dentro del término máximo de siete (7) días hábiles, posteriores al recibo de queja, a las partes interesadas para escuchar su versión de los hechos, dándole la oportunidad de aportar las pruebas que crea convenientes y de enunciar los testigos correspondientes.

Dentro del plazo máximo de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de las versiones, el Comité de Convivencia, evaluará las pruebas presentadas por las partes y procederá de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

LA INOBSERVANCIA DE LA DESCONEXIÓN LABORAL

El incumplimiento a la presente política por parte de cualquier colaborador de la empresa podrá ser considerado como un presunto caso de acoso laboral según la normatividad legal vigente, lo cual acarreará las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

Ineficaz. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de la ley de desconexión laboral o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARRAGRAFO. la Ley 2209 expedida el 23 de mayo de 2022 se modificó el artículo en el sentido de extender el término para la aplicación de la caducidad a tres (3) años, lo que conlleva a que el trabajador que considere que haya sido víctima de acoso laboral podrá interponer la respectiva acción judicial en un término de tres (3) años contados a partir del último acto de hostigamiento en la relación laboral.

CAPITULO XXIV JORNADA FAMILIAR

ARTÍCULO 92. Con la implementación de la Jornada Familiar establecida en la Ley 1857 de 2017 se busca facilitar un acercamiento del trabajador con los miembros de su familia para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar y también a aquellos que dentro de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, por lo anterior y cumplidos seis (6) meses desde la fecha de ingreso del empleado este tendrá derecho a un día destinado para compartir con su familia cada semestre del año.

Por consiguiente, la empresa otorgará el día de la familia, y convendrá un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares. Será potestad del empleado determinar la forma en que se gestionará la realización de la jornada semestral, esto es otorgando un espacio al empleado o gestionando actividades especiales a través de la Caja de compensación. En todo caso, el empleador garantizará que en su programación no afectará los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

El día otorgado como jornada familiar no podrá ser destinado por los trabajadores beneficiarios para la realización de otro tipo de actividades.

PARAGRAFO: Conforme a lo establecidos en la ley 2101 de 2021, que reduce la jornada laboral de manera gradual, este beneficio llegara a su fin, a partir del 15 de julio de 2026.

CAPITULO XXV PUBLICACIONES

ARTICULO 93. El empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores el Reglamento Interno de Trabajo, por el término de quince (15) días en el cual se resolverán todas las inquietudes y sugerencias presentadas por parte de los trabajadores sobre el mismo, agotado esto, se procederá con la socialización del RIT de la



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

cual se debe levantar la correspondiente acta. Posteriormente, se debe publicar el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, en cada una de las agencias y sucursales. Una vez realizada la respectiva publicación, se entiende que el presente Reglamento entra en vigencia.

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

CAPITULO XXVI VIGENCIA

ARTICULO 94. CEKAED SECURITY LTDA. ha cumplido el procedimiento de comunicar el presente reglamento a todos los trabajadores por el término de quince días, durante este lapso, ha atendido las preguntas y sugerencia de los mismos frente al reglamento, constancia de esto es que se ha realizado una reunión final donde se ha levantado un acta de socialización del mismo, surtido esto se publica en dos ejemplares en dos lugares visibles de cada una de las sedes de la compañía, entrando en vigencia a partir de este momento.

CAPITULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 95. 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 XXVIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 96. 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.)

Bogotá D.C., 16 de Septiembre de 2025.


Edgar Arturo Nocua Martínez
Representante Legal

MODIFICACIONES DEL DOCUMENTO

Tipos de Modificaciones con respecto al documento inmediatamente anterior.

- TI = Texto Incluido: Al documento original se le ha adicionado nuevo texto.
- TE = Texto Eliminado: Al documento original se le ha eliminado parte de su texto.
- TM = Texto Modificado: Al documento original se le ha reemplazado su texto.
- TC = Texto Corregido: Al documento original se le han realizado correcciones menores

Versión	Fecha	Modificaciones	Tipo
01	16/09/2020	Versión Inicial	
02	09/12/2021	Se incluye "Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno"	TM
03	12/05/2022	ARTÍCULO 90. Presentación de quejas cuando se vulnera el derecho de desconexión laboral.	TM
04	03/02/2023	Se actualizan las faltas leves y graves.	TM
05	16/09/2026	Se modifican los horarios laborales para los	TM



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Código: GE-DE-14

Versión: 05

Fecha: 2025/09/16

		administrativos, Se incorporaron disposiciones de 2021–2025 (teletrabajo, comité de convivencia, riesgos públicos, acoso laboral, diversidad).	
--	--	--	--

