



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 1 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CONTROL DE CAMBIOS

REV. #	FECHA	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
0	01/07/2021	ASESOR JURÍDICO	DE/GH-SGI	GG	Documento para su implementación
1	11/10/2022	GH-SGI	ASESOR JURÍDICO/DE	GG	Se efectúa revisión y actualización integral del documento.
2	05/09/2023	GH-SGI	ASESOR JURÍDICO/DE	GG	Se efectúa revisión y actualización integral del documento.

1. OBJETIVOS

- a) Fortalecer el orden laboral y la educación de los trabajadores.
- b) Enfrentamiento a las indisciplinas e ilegalidades en ocasión del desempeño laboral.
- c) Coadyuvar al mismo tiempo a formar una elevada conciencia jurídica-laboral de los trabajadores, que influyen posteriormente en su aporte a la solución de los problemas.

2. ALCANCE

Este reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la Empresa, como empleador, y sus colaboradores.

Por consiguiente, hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, escritos o verbales, para todos los procesos que integran la Compañía.

3. DEFINICIONES

- TRABAJADOR: Todas las personas naturales que se obliguen mediante un contrato verbal o escrito, individual o de grupo, expreso o presunto, a prestar un servicio o ejecutar una obra bajo la subordinación o dependencia de una persona.
- EMPLEADOR: Es la persona natural o jurídica que recibe del TRABAJADOR la prestación de servicios o la ejecución de la obra.
- HORA EXTRAORDINARIA: Es el trabajo fuera de la jornada ordinaria.
- DÍAS HÁBILES: Todos los días del año, con excepción de días de fiesta o Duelo Nacional establecido por el Código de Trabajo o por Decreto Ejecutivo.
- FALTA LEVE: Dará lugar para imponer una sanción no así para despedir.
- FALTA GRAVE: Aquella que hace imposible la continuación de las relaciones de trabajo, tipificadas como causas de despido.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 2 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4. REGISTROS QUE APLICAN

CODIGO	NOMBRE	RESPONSABLE
CODIGO: FO.GH.030	PROCESOS DISCIPLINARIOS	GH

5. ÍNDICE TEMÁTICO

PREÁMBULO

CAPÍTULO I

Clasificación del Personal de la Empresa

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

CAPÍTULO III

Contrato de aprendizaje

CAPÍTULO IV

Período de prueba

CAPÍTULO V

Trabajadores accidentales o transitorios

CAPÍTULO VI

Horario de trabajo

CAPÍTULO VII

Horas extras y trabajo nocturno

CAPÍTULO VIII

Días de descanso obligatorio

CAPÍTULO IX

Vacaciones remuneradas

CAPÍTULO X

Permisos

CAPÍTULO XI

salario, modalidades y períodos de pago salario mínimo.

CAPÍTULO XII

Higiene y servicios médicos

CAPÍTULO XIII

Riesgos laborales

Primeros auxilios en casos de accidentes de trabajo

CAPÍTULO XIV

Disposiciones de orden

CAPÍTULO XV

Orden jerárquico

CAPÍTULO XVI

Labores prohibidas para menores de dieciocho años

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 3 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XVII

Labores prohibidas para mujeres y descansos por maternidad y paternidad

CAPÍTULO XVIII

Obligaciones especiales para la Empresa y los trabajadores

CAPÍTULO XIX

Prohibiciones especiales para la Empresa y los trabajadores.

CAPÍTULO XX

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

CAPÍTULO XXI

Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias

CAPÍTULO XXII

De las justas causas de terminación de los contratos de trabajo

CAPÍTULO XXIII

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

CAPÍTULO XXIV

Reclamos; personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

CAPÍTULO XXV

Labores prohibidas para menores de edad y mujeres

CAPÍTULO XXVI

Prestaciones sociales

CAPÍTULO XXVII

Teletrabajo

CAPÍTULO XXVIII

Trabajo en casa

CAPÍTULO XXIX

Trabajo remoto.

CAPÍTULO

Aplicación normativa especial

CAPÍTULO

Publicación y vigencia del reglamento

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa: SEGURIDAD ESTELAR LTDA. Con NIT: 822.005.145-4 y domicilio en la ciudad de Villavicencio (Meta), dirección: carrera 42 No. 33-29, Barrio Barzal. Empresa que tiene por objeto la prestación remunerada de servicios de Vigilancia y Seguridad privada en la movilidad fija, móvil, escolta a personas, mercancías con la utilización de armas de fuego, sin armas, medios tecnológicos, medios caninos o cualquier otro medio establecido en la norma, para el legal desarrollo de la actividad con servicios conexos de asesoría, consultoría e investigación en seguridad. A este Reglamento quedan sometidos sus trabajadores, el cual determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la Empresa, como empleador, y sus servidores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los servidores, para todas las dependencias y facultades que integran la Empresa.


PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023

	SEGURIDAD ESTELAR LTDA SISTEMA DE GESTION INTEGRAL		
	CÓDIGO: RI.GH.001.02	PÁGINA 4 DE 42	FECHA: 05/09/2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		

Toda estipulación en contrario, en todo caso, se interpretará de manera favorable a los colaboradores.

CAPITULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

ARTICULO 1 - El personal al servicio de la Empresa se clasifica, tanto el área operativa como de Administración, para todos los efectos legales acorde a lo establecido en el FO.GH.027 FORMATO DE ORGANIGRAMA.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2 - La Empresa divulga sus vacantes en la misma Compañía o con el personal de esta y por medios de las agencias de empleo autorizadas para tal fin. Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos u operativos deberán reunir, a juicio de la Empresa, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

Al momento de su contratación los candidatos deben allegar los siguientes documentos:

- Hoja de vida minerva 10-03.
- Fotocopia de la cedula de ciudadana ampliadas al 150% (3).
- Fotocopia del certificado de estudios.
- Fotocopia de recibo de servicios públicos
- Certificado de residencia o certificado de la junta de acción comunal.
- Fotocopia de la situación militar definida y tarjeta de conducta cuando aplique.
- Fotocopia del curso de vigilancia o de acuerdo con el cargo.
- Certificaciones laborales.
- Certificado de antecedentes judiciales, disciplinarios, fiscales y correctivos.
- Certificado de afiliación a EPS y AFP.
- Carnet de vacuna de la fiebre amarilla.
- Los demás requeridos por la empresa, de acuerdo con el rol a desempeñar.

Una vez seleccionado el candidato, este deberá superar los filtros de selección estipulados por la empresa, superados procederá a firmar el contrato de trabajo correspondiente.

Parágrafo: la Empresa en ningún caso contratará personal menor de dieciséis años.

Parágrafo 1: La selección del personal de la Empresa corresponde al Proceso de Gestión Humana y Gerencia, articulándose con el proceso de operaciones para los cargos operativos.

Parágrafo 2: Queda a juicio de la Gerencia eximir al personal del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo segundo, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer cualquier cargo.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI	REVISADO POR: DE	APROBADO POR: DE	FECHA: 05/09/2023
-------------------	------------------	------------------	-------------------



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 5 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3 – Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad y ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimientos mensual, el cual en ningún caso constituye salario (L.789/2002, Art.30).

ARTICULO 4 – Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 789 de 2002 y Decreto Reglamentario 933 de 2003).

ARTICULO 5 - Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula 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 cedula de ciudadanía.
3. Nombre, Apellido, fecha de nacimiento, tipo y numero del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la actividad 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 terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riegos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causal es de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firma de las partes.

ARTÍCULO 6 - Los contratos de aprendizaje se rigen por la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 7 - El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesiones o tecnólogos, de instituciones de educación examinadas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 6 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARÁGRAFO - Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 8- La Empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la Compañía, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 9- 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 10- En ningún caso el período de prueba 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.

ARTICULO 11- Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de ley.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES

ARTICULO 12- Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en la Empresa de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPITULO VI JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 13- La duración de la jornada de trabajo en la Empresa será de siete (7) horas diarias y de cuarenta y siete (47) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

Parágrafo: Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo el personal de la Empresa se clasifica según lo establecido en el organigrama.

CARGO ADMINISTRATIVO:

Horario de Oficina de lunes a viernes:

Entrada en la Mañana: 7:30 a.m. Salida: A las 12:00 m.

Tiempo de Alimentación: De las 12:00 m a 2:00 p.m.

Entrada en la Tarde: 2:00 p.m. Salida: 6:00 p.m.

Con los siguientes períodos de descanso:

En horas de la mañana de 10:00 a 10:15. En horas de la tarde de 3:00 a 3:15 Horario de Oficina (sábado)

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 7 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Entrada en la Mañana: A las 8:00 a. m. Salida: A las 12:00 m.
Periodo de Descanso: Es de quince (15) minutos

CARGOS OPERATIVOS Y PUESTOS DE VIGILANCIA (DÍAS LABORALES LUNES A DOMINGO)

PRIMER TURNO

Entrada: A las 6:00 a.m.

Periodo de descanso: Es de diez (10) minutos

Salida: A las 2:00 p.m.

SEGUNDO TURNO

Entrada: A las 2:00 p.m.

Periodo de descanso: Es de diez (10) minutos

Salida: A las 10:00 p.m.

TERCER TURNO

Entrada: A las 10:00 p.m.

Periodo de descanso : Es de diez (10) minutos

Salida: A las 6:00 a. m.

Artículo 14.- **JORNADA SUPLEMENTARIA.** Acorde a la Ley 1920 de Julio 12 de 2018, artículo 7, SEGURIDAD ESTELAR LTDA adopta la jornada laboral suplementaria de doce (12) horas diarias, la cual podrá ser pactada con el trabajador, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de sesenta (60) horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral vigente

PARAGRAFRO. Ley 1920 de Julio 12 de 2018, Artículo 7, SEGURIDAD ESTELAR LTDA, adopta la Jornada Laboral suplementaria de doce (12) horas diarias, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de sesenta (60) horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral vigente.

De igual forma, debido al cargo de dirección, manejo y confianza, se deberán adelantar funciones fuera de las instalaciones de la Empresa, sin importar el horario o el día en que se deban efectuar.

ARTICULO 15.- Del horario anterior quedan exceptuados:

- 1) Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá de siete punto ocho (7.8) horas diarias, ni de cuarenta y siete (47) horas semanales.
- 2) Para el ejercicio de actividades discontinuas o intermitentes, la jornada ordinaria podrá ser hasta de doce (12) horas diarias o sesenta (60) horas semanales, sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre- remuneración alguna.

CAPITULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre- remuneración alguna.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 8 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 16- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre- remuneración alguna.

ARTICULO 17- El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del código sustantivo del trabajo puede ser elevado por orden de la Empresa, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las diferentes actividades de la empresa por gestiones que el comercio y la atención a los clientes amerita; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (Como es el caso en la necesidad de cosecha).

ARTICULO 18- Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las nueve de la noche (9 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las Nueve de la noche (9 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.).

ARTICULO 19- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

ARTICULO 20- El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del código sustantivo del trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTICULO 21- El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Empresa, en su caso, así: si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario; si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 22- El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Empresa con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, salvo que se pacten jornadas, llegado el caso de treinta y seis (36) horas a la semana de acuerdo con el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990.

ARTICULO 23- Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

ARTICULO 24- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 25- La Empresa no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la Empresa. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.


PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023

	SEGURIDAD ESTELAR LTDA SISTEMA DE GESTION INTEGRAL		
	CÓDIGO: RI.GH.001.02	PÁGINA 9 DE 42	FECHA: 05/09/2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		

ARTICULO 26- En ningún caso la Empresa utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras sean diurnas o nocturnas.

Parágrafo: Para el personal operativo, teniendo presente la reglamentación legal vigente, podrá efectuarse en cuatro (04) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (D.13/67, art.1), teniendo en cuenta la ley 1920 del 12 de julio de 2018, ley del vigilante, donde los trabajadores podrán, previo acuerdo con el empleador, laborar máximo en jornadas diarias de 12 horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTICULO 27- La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de las semanas no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causao por culpa o disposición de la Empresa. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Empresa puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. Notienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 28- En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 26.- La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 29- La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio será remunerado de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1) Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- 2) Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior.
- 3) No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

ARTICULO 30- El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 31- El descanso semanal compensatorio puede darse previa regulación de la Empresa y en casos de Urgencia extrema.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI	REVISADO POR: DE	APROBADO POR: DE	FECHA: 05/09/2023
-------------------	------------------	------------------	-------------------



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 10 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 32- En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTICULO 33- Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la Empresa programara con anticipación de doce (12) horas, por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical el domingo. En esta relación se incluirá también el día y las horas del descanso compensatorio.

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

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 34- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 35- Las vacaciones para el personal de la Empresa se establecen de la siguiente manera:

- 1) Personal con contrato a término indefinido corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones, en el período señalado anualmente por la Empresa.
Estará exceptuado de la anterior regla el personal de planta física y demás trabajadores que la Empresa considere que no deben gozar de vacaciones en este período. Para estos trabajadores se aplicará lo dispuesto en el artículo 187 del código sustantivo del trabajo el cual regula lo indicado en el presente Capítulo.
- 2) Personal con contrato a término Fijo corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones, en el período señalado anualmente por la Empresa.

El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Parágrafo: Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de la Empresa corresponde a quince (15) días hábiles.

ARTICULO 36- La Empresa dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

La Empresa llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

ARTICULO 37- Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 38- Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

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

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 11 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 2) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- 3) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.
- 4) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
- 5) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ARTICULO 39- Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la Empresa concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

ARTICULO 40- El trabajador y la Empresa podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones y causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

Parágrafo: en los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTICULO 41- El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aceptación de la Empresa. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

ARTICULO 42- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de 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.

Parágrafo: Las vacaciones colectivas se podrán implementar en la Empresa y consistirán en otorgar el descanso de manera simultánea a todos o a buena parte de los empleados de la Empresa, para épocas de fin o mitad de año, o en otras épocas de baja actividad económica.

Esa decisión se tomará de manera unilateral por la Compañía y será para aquellas fechas en las que no se justifique tener trabajando a todos los empleados.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 12 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En este caso, es posible que se le otorguen vacaciones anticipadas a los trabajadores que no hayan cumplido el tiempo requerido, o que incluso le retrasen las vacaciones a quienes ya tienen derecho, con el fin de coincidir las vacaciones de todos en el tiempo en que la empresa no necesita a los empleados, lo cual se coordinara buscando el beneficio colectivo para Empleados como para la Empresa.

CAPÍTULO X PERMISOS

ARTICULO 43- La Empresa concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente, 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 de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa, y en los dos últimos casos y a juicio de la Empresa, el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución. la concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

b) 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.

c) 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. Y su otorgamiento no podrá superar los cinco (5) días, salvo casos de desastres naturales o extrema Urgencia de vida o muerte.

d) Las ausencias 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 autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas, sin embargo, este permiso deberá compensarse, a menos de incapacidades médicas o a arbitrio del Empleador.

e) 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.

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.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 13 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 44- Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud en el formato establecido por el Sistema de gestión integral, ante la dirección de Gestión Humana (Personal Administrativo) y Dirección Administrativa y financiera; y Dirección de operaciones (Personal operativo) quien debe remitir la solicitud a la Dirección de Gestión Humana garantizando el cumplimiento de los requisitos, con una antelación mínima de tres (3) días si la situación lo permite.
- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso. una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

CAPÍTULO XI SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO

ARTICULO 45- La Empresa y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTICULO 46- Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). El trabajador que desea 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 47- El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 14 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

ARTICULO 48- Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

ARTICULO 49- Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este reglamento, el pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

ARTICULO 50- Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará Mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por efectivo, cheque o se le consignará en la cuenta personal registrada ante la dirección de Gestión Humana.

ARTICULO 51- La Empresa pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso a los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

ARTICULO 52- Los pagos de los salarios se efectuarán por transferencia bancaria, salvo caso fortuito o fuerza mayor se hará el domicilio donde el trabajador presta el servicio, durante el trabajo o inmediatamente después de que cese éste.

CAPÍTULO XII HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

ARTICULO 53- Es obligación de la Empresa 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 en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 54- Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Empresa serán prestados por la entidad Promotora de salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 15 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 55- Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de servicios de salud (I.P.S.), adscrita a la entidad Promotora de salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 56- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la Empresa, o el médico de la misma, así:

a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Empresa al momento de su ingreso y egreso. Además de los exámenes médicos que indique la institución Prestadora de servicios de salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.

El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Empresa, como las pausas activas y las demás indicados por el encargado del Sistema de Gestión, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.

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

c) Frente al aseo de las instalaciones, es importante acordar entre el equipo de trabajo el aseo de manera general mínimo una vez al mes, previa coordinación con todo el personal de la Empresa.

d) El aseo de las áreas de Trabajo al terminar la jornada, al igual que todas las instalaciones de la Empresa son obligación de cada uno de los integrantes de la Compañía, es importante el compromiso de todos para mantener aseada cada área.

e) Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades

g). Procurar el cuidado integral de su salud;

h). Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;

i). Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;

j). Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;

k). Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.

l). Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 16 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 59- En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente. La Empresa, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 60- De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro o carpeta especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

ARTICULO 61- En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES DE ORDEN

ARTICULO 62- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación para con sus superiores.
- b) Respeto para con sus compañeros de trabajo.
- c) Armonía e inteligencia con sus superiores, compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d) Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, guardando la confidencialidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- h) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Empresa.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo.
- k) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Empresa, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- l) Informar oportunamente a la Empresa sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 17 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

ARTICULO 64- 1) Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

2) Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.

3) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubre so que requieran grandes esfuerzos.

4) La Empresa otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la Compañía para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.

5) La Empresa deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de estas.

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR
MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTICULO 65- Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO 66- En cuanto a la licencia de maternidad y paternidad:

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.

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.

4. 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, abandono 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, abandono 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.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 18 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5. 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 o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. 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: a) 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 tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. b) 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 con lo previsto en el literal anterior.

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

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

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

10. La licencia parental compartida se regirá 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 periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 19 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

11. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta 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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- c) La indicación del día desde el cual empezarían 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 artículo. La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

12. 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 registrará 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 esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 20 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

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 párrafo, así como en el párrafo 4° del presente artículo.

Parágrafo: trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

ARTICULO 68 DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

- a) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.
- b) Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:
 - i. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
 - ii. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.
 - iii. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad

ARTICULO 69. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LACTANCIA. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (ó) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si lo trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

CAPÍTULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 70-Son obligaciones especiales de la Empresa:

- 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 los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. a 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;

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 21 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.

7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

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

9) Cumplir con lo prescrito en el presente reglamento y mantener en la Empresa el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 71- Son obligaciones especiales del trabajador: además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del código sustantivo del trabajo, todos los trabajadores de la Empresa tienen las siguientes:

a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Empresa toda su capacidad normal de trabajo.

Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Empresa, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad Empresarial

b) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

c) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.

d) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.

e) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.

f) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Empresa o por sus representantes.

g) Cooperar con el personal operativo y administrativo en la realización de la misión institucional de la Empresa.

h) Registrar en la dirección de recursos Humanos de la Empresa su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.

i) Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Empresa, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la dirección de recursos Humanos.

j) Entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Empresa.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 22 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- k) Atender al personal de la Empresa, los clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Empresa.
- l) Mantener el cargo al día y ordenado.
- m) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Empresa.
- n) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.

CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 72- Se prohíbe a la Empresa:

- 1) Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de 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 del trabajo. es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al instituto de los seguros sociales o a las entidades Pro- motoras de salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del código sustantivo del trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Empresa.
- 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le 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 del derecho de asociación.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el Derecho del sufragio.
- 6) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7) Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º del artículo 57 del código sustantivo del trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 23 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 73- Prohibición especial a la Empresa: es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la Compañía. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ARTICULO 74- Protección en conflictos colectivos: los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

ARTICULO 75- Protección en casos de despidos colectivos:

1) Cuando la Empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del ministerio de trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. en los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación de este, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del código sustantivo del trabajo, la Empresa debe dar aviso al inspector del trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.

3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del ministerio de trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.

4) El Ministerio de trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Empresa ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Empresa, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

ARTICULO 76- Se prohíbe a los trabajadores:

1) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

2) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

3) Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. la firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;

4) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 24 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 5) Realizar a favor de personas diferentes a la Empresa cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
- 6) Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida.
- 7) Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 8) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente;
- 9) Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
- 10) En caso de que el Empleador autorice al Trabajador ejecutar labores independientes de la Empresa, este lo hará por cuenta propia o de manera independiente y tiene prohibido usar el nombre de la Empresa para realizar las funciones contratadas por terceros y que El Trabajador exonera a la Empresa SEGURIDAD ESTELAR LTDA., de toda responsabilidad y acreencia laboral que se origine como consecuencia de la ejecución de sus labores independientes con terceros; al igual, exime a la empresa de cualquier accidente laboral o siniestro que le acontezca durante la prestación de sus servicios al ser una actividad independiente y ajena a la Empresa, entendiéndose que la prestación o ejecución de labores independientes del Trabajador no son realizadas dentro de la Empresa SEGURIDAD ESTELAR LTDA. ni dentro de su jornada laboral.
- 11) No allegar dentro de las 24 horas siguientes certificación, constancia o incapacidad médica que justifique su ausencia en el trabajo.
- 12) El Trabajador tiene absolutamente prohibido llegar hasta una (1) hora tarde a trabajar; o que se presente de manera sistemática más de dos (2) veces el incumplimiento del inicio de su jornada laboral de acuerdo con el horario impartido por el Empleador y que el Trabajador acepto al firmar el contrato de trabajo; si esto llegare a ocurrir, el Trabajador tiene la obligación de demostrar que fue por fuerza mayor o en su defecto que contaba con previa autorización escrita por parte del Empleador.
- 13) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y utilizar las carteleras de la empresa SEGURIDAD ESTELAR LTDA. para cualquier fin, sin autorización.
- 14) Presentar para la admisión en la empresa o después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
- 15) Usar equipos celulares, radios, mp3, mp4, iPod, cámaras fotográficas o de video, o cualquier equipo distractor durante las horas de trabajo que no estén asignadas a sus funciones (se incluye navegar en Facebook o chatear como distractores).
- 16) Ejecutar acciones que perjudiquen a la empresa en sus intereses y buen nombre (hablar mal de la compañía, de los productos, de sus procesos/políticas, de su personal, entre otros).
- 17) Mantener conflicto de intereses (personales, comerciales, financieros, técnicos o semejantes)
- 18) Incitar a otro u otros trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
- 19) Negarse a presentar informes o presentarlos con la intención de brindar una información errada o inexacta que puede inducir a error a su jefe inmediato a sus compañeros.
- 20) Hacer afirmaciones falsas o inexactas sobre otra persona o una situación, bien sea para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.
- 21) Negarse a laborar tiempo extra en programas de emergencia.
- 22) Negarse a trabajar en labores conexas o complementarias a las de su cargo.
- 23) Cometer errores injustificados en el manejo de productos o elementos de trabajo que impliquen algún peligro.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 25 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 24) Reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización o Indicar a otro compañero que lo haga.
- 25) Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la empresa.
- 26) Trabajar horas extras sin autorización de la empresa.
- 27) Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar éste antes de la hora en que termina su jornada.
- 28) Recibir visitas personales en las horas de trabajo sin previa autorización.
- 29) Ordenar funciones a otros compañeros sin la debida competencia para ello, así como hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa en horas hábiles de Trabajo, sin autorización del Empleador.
- 30) Utilizar más tiempo del estrictamente indispensable en las consultas médicas.
- 31) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinarias, elementos, edificios, bodegas o sitios de trabajo. Se incluye no usar elementos de protección personal.
- 32) Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrado o asignado, herramientas, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo, usar los útiles o herramientas suministrados por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado;
- 33) Manejar u operar vehículos o equipos que no le han sido asignados.
- 34) Dañar material o equipos intencionalmente, o por falta de diligencia y cuidado.
- 35) Emplear expresiones vulgares u ofensivas en sus relaciones con los compañeros, superiores jerárquicos o personas que prestan servicios para el personal de la compañía o los clientes (se incluyen redes sociales).
- 36) Originar, promover o tomar parte en altercados, discordias, discusiones o riñas de cualquier forma en las instalaciones de la empresa.
- 37) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, y en horas laborales.
- 38) Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la empresa por el personal designado para ello.
- 39) Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, o cualquier otro elemento: mercancías, herramientas, muebles, etc. sin la autorización expresa y escrita del Empleador.
- 40) Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- 41) Vender productos directos o por catálogo en la jornada laboral.
- 42) Realizar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin previa autorización del respectivo superior.
- 43) Cambiar la sede asignada para el ejercicio de las funciones.
- 44) Mantener vínculo de convivencia, relación afectiva o matrimonio con otro funcionario(a) de la empresa.
- 45) Originar informaciones equivocadas o sin comprobar, que generen murmuraciones, chismes o agravios personales. Se incluye entregar información que genere confusión o controversia en detrimento de la persona, el cargo, el área o la empresa.
- 46) Engañar, estafar o actuar con premeditación en perjuicio de la empresa.
- 47) Utilizar indebidamente los recursos entregados a nombre de la empresa (pagos de facturas, anticipos, etc.).
- 48) Realizar cualquier tipo de contratación con familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, salvo autorización de Gerencia.
- 49) Ingresar a las oficinas de los funcionarios sin previa autorización (incluye utilizar el escritorio, el equipo u otros elementos que competen a cada cargo).

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 26 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 50) Solicitar comisiones o rebajas en los precios a los proveedores, en las compras efectuadas por la Empresa para uso propio provecho propio, los descuentos que cada cliente efectué, deben ser para beneficio exclusivo de la Compañía y se deberán reportar en debida forma.
- 51) Es prohibido otorgar premios, regalos o dadas a los Clientes, sin la previa autorización del empleador, al momento de efectuarse la respectiva operación de negocio
- 52) No actualizar y entregar la documentación del vehículo y propias del conductor, en el tiempo debido, implica la suspensión inmediata de la actividad laboral.
- 53) No portar adecuadamente los EPP de Seguridad Vial completos.
- 54) Cometer infracciones de tránsito, debe presentar de forma inmediata el acuerdo depago del comparendo o multa el cual no puede superar los (30) treinta días para la cancelación o el pago total.
- 55) No entregar en los tiempos establecidos (Procedimiento y procesos responsables) la inspección preoperacional o no portarla en el momento de realizar la inspección del vehículo por parte de los funcionarios responsables.
- 56) No diligenciar debidamente el formato preoperacional.
- 57) No informar a Operaciones y Gestión Humana el cambio de vehículo junto con la entrega oportuna de la respectiva documentación.
- 58) No mantener en condiciones óptimas de trabajo el vehículo operado, tanto mecánicamente, estética y de limpieza, implica suspensión inmediata de la actividad.
- 59) No cumplir con la entrega de los soportes que evidencien el mantenimiento preventivo y/o general en el tiempo establecido, entregado por el proveedor autorizado por la compañía, implica el no pago del rodamiento en el mes actual.
- 60) El uso indebido de los vehículos, en horario laboral.
- 61) Utilizar un vehículo diferente al asignado para las labores e incluido en el PESV, implica la suspensión inmediata de la actividad laboral.
- 62) Exceso de velocidad.

CAPÍTULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 77- La Empresa SEGURIDAD ESTELAR LTDA. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

ARTICULO 78- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el código sustantivo del trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Empresa y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 69, 74 y 78 del presente reglamento.

ARTICULO 79- Calificación de las faltas. la levedad o gravedad de las faltas la determinará la dirección de gestión humana atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 27 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 80- Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente reglamento, se consideran como faltas graves:

- 1) La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
- 2) No informar oportunamente a la Empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
- 3) El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- 4) El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Empresa.
- 5) No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Empresa.
- 6) No atender al personal de la Empresa, los Clientes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Empresa.
- 7) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Empresa SEGURIDAD ESTELAR LTDA.
- 8) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia del alcohol, narcóticos o de drogas enervantes, aún por primera vez.
- 9) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
- 10) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
- 11) El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Empresa.
- 12) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, área o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Empresa.
- 13) La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- 14) La exlimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- 15) Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo.
- 16) No practicarse el examen psicofísico de porte y tenencia de armas (aun cuando haya sido notificado previamente), según lo consagrado en la ley 1539 de 2012.
- 17) Uso inadecuado de recursos informáticos de la Empresa.
- 18) El incumplimiento de las normas y/o recomendaciones emitidas por la Dirección de la Empresa respecto al uso de los recursos informáticos.
- 19) El incumplimiento de los manuales de suscripción de pólizas, indemnizaciones y salvamentos.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02 | PÁGINA 28 DE 42 | FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 20) Portar el uniforme de la Empresa o su arma de dotación fuera del sitio de trabajo, y sin la autorización previa del Empleador.
- 21) Portar el uniforme de la empresa en el sitio de trabajo de manera inadecuada, es decir sin los distintivos o accesorios que la empresa tiene estipulados.
- 22) No prestar el servicio adecuado a los clientes de la empresa, ocasionando con esto el que el cliente solicite su retiro de las instalaciones donde la empresa está prestando sus servicios.
- 23) Quedarse dormido durante el desempeño de sus funciones, así sea por primera vez.
- 24) No cumplir a cabalidad con el DECALOGO DE SEGURIDAD DE LAS ARMAS DE FUEGO o dejar olvidada el arma.
- 25) El préstamo de la identificación y clave de acceso al sistema a otra persona, teniendo en cuenta que éste es personal e intransferible.
- 26) El incumplimiento de los manuales de suscripción de pólizas, indemnizaciones y salvamentos.
- 27) El hecho de no avisar oportunamente al superior inmediato o al director de operaciones que no va a asistir a laborar al otro día así sea por unas horas, perjudicando de esta manera el servicio de vigilancia que presta la empresa debido a que no se puede sustituir o reemplazar debidamente, de tal manera que la empresa no incumpla con sus clientes y por lo tanto el cliente presente queja de esta novedad.
- 28) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, o la realización de actividades diferentes a las encomendadas en el servicio, incluidas las de estudio.
- 29) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa o sus clientes.
- 30) Prestar indebidamente y/o sin autorización las prendas del uniforme, el armamento o el carné de identificación a otras personas de la empresa o extrañas a la misma.
- 32) Faltar total o parcialmente 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.
- 34) Utilizar las cesantías parciales reclamadas, para fines distintos a los establecidos en la solicitud y que sean contrarios a la Ley.
- 35) Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- 36) Abandono del puesto de trabajo.
- 37) Abandono del arma de dotación.
- 38) Perdida, daño y/o cambio de munición.

ARTÍCULO 81- Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

- 1) Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
- 2) Multa, para las faltas leves.
- 3) Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni Exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.


PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023

	SEGURIDAD ESTELAR LTDA SISTEMA DE GESTION INTEGRAL		
	CÓDIGO: RI.GH.001.02	PÁGINA 29 DE 42	FECHA: 05/09/2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. la Empresa podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XX del presente reglamento.

La Empresa escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

ARTICULO 82- La imposición de una multa 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 premiosos regalos para los trabajadores de la Empresa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 83- La Empresa no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

La Empresa garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso, teniendo en cuenta que en la Empresa no existe sindicato, la Empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Empresa procederá a imponer la sanción de que trata el capítulo XX del presente reglamento. Parágrafo: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. si la Empresa no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido de la citación a descargos;

Parágrafo: Después de interpuesta la sanción disciplinaria, el trabajador cuenta con 3 días hábiles, si así lo considera para interponer recurso de reposición o apelación por medio de un oficio con el sustento de lo expuesto.

ARTICULO 85- Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 63 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 30 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XXI DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 86- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los clientes de la Empresa.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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.
5. todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
12. la renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
13. la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
14. el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. el despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
16. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 31 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;

17. Alterar los precios de los productos o servicios que expenda la Empresa o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestara la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 87- Para dar aplicación al literal precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

b. Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

c. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 32 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 88- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XXII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 89- Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la ley 1010 de 2006.

ARTICULO 90- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 91.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la ley 1010 de 2006 Mediante al cual se regula el acoso y hostigamiento en el área laboral y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
2. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, 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 que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 33 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPITULO XXIII RECLAMOS Y ANTE QUIEN PRESENTAR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 92- Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La Empresa tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores un permanente y otro suplente y dos (2) del empleador, uno permanente y otro suplente. este comité se denominará "comité de convivencia laboral", el cual sesionará de manera ordinaria cada tres (3) meses y de manera extraordinaria cuando la ocasión lo amerite, con el cumplimiento del quórum.

Las quejas deberán ser presentadas al secretario del comité, preferiblemente por medio del formato establecido por el SGI y al correo electrónico dispuesto únicamente para los casos que trata el presente artículo: cocolab@seguridadestelar.com; cuando la situación no lo permite, las quejas pueden ser enviadas por medio físico a las instalaciones de la empresa, dirigido al secretario del comité o presidente.

2. El comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones: 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 en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular las recomendaciones que se estimar en 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 9.º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes. g. las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. 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 y la conciliación.

4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los 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.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 34 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5. 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. Parágrafo: El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo uno (1) de este reglamento, el reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

CAPITULO XXIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO 93- 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 (CST., art 242, ord. 2 y 3)

ARTICULO 94- 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 todas índoles y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generan 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, el 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 delaminación, 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, aceites, engrasado

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 35 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajo de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriaría. Operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios en molduras precalentadas.

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO 1 – Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que tenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. ESPECIFICAR EL PERSONAL DEL SENA.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación, para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito y otros semejantes (D:2737/89, arts.245 y 246).

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 afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D:2737/89, art. 243 (5)).

PARAGRAFO 2 - LEY 1098. Artículo 113. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 36 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

Parágrafo. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTICULO 95- Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

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

ARTICULO 96- Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTICULO 97-. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 37 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XXV PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 98- La Empresa reconocerá a sus trabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

ARTICULO 99- La Empresa reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 100- En la Compañía no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXVI TELETRABAJO

Artículo 101. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la empresa y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

Artículo 102. Las teletrabajadoras deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la empresa.

Parágrafo 1: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 38 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 103. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la empresa deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1: Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la empresa a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

Parágrafo 2: El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Artículo 104. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la empresa (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

CAPITULO XXVII TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 105. El trabajo en casa es una modalidad de trabajo en la que la prestación de labores o funciones se realiza en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa de manera ocasional, temporal o excepcional, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite la realización de estas, siempre que su naturaleza lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y telecomunicaciones, medios informáticos u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa.

ARTÍCULO 106. Los trabajadores vinculados conforme a estas modalidades gozan de todas las garantías laborales y de seguridad social; así mismo se les aplicará en toda su extensión todo lo prescrito por el presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 107. La empresa y el trabajador decidirán la implementación de la modalidad de trabajo en casa para la realización de las labores o funciones que estos deban desarrollar. Una vez adoptado el mecanismo, los trabajadores deberán informar la dirección del lugar de desarrollo de esta modalidad de trabajo.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de circunstancias excepcionales de orden público, calamidad pública o desastre, la empresa podrá tomar la decisión unilateral para que el trabajador realice sus labores o funciones bajo la modalidad de trabajo en casa, por el tiempo que dure esta circunstancia excepcional.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 39 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 108. Todos los trabajadores que están realizando sus funciones bajo esta modalidad tienen derecho a desconectarse de los medios o mecanismos de que trata esta ley, con el fin de que puedan usar ese tiempo para contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. En todo caso, la empresa evitará solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral convenido, excepto cuando se presenten contingencias que requieran la atención prioritaria del trabajador, que deban atenderse con el fin de evitar un perjuicio, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

ARTÍCULO 109. La jornada ordinaria de la modalidad de trabajo en casa en ningún momento podrá exceder de ocho (8) horas al día o cuarenta y ocho (47) horas semanales. En ningún caso, las horas extras de la modalidad de trabajo en casa diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 110. SEGURIDAD ESTELAR LTDA deberá notificar a la administradora de riesgos laborales (ARL) la ejecución temporal o permanente de las actividades del trabajador desde la casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar. Además, deberá proporcionar los elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y salud del trabajador que realiza trabajo en casa.

CAPITULO XXVIII TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 111. La ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, es pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Asimismo, se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 112. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con , dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 113. La empresa deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 40 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- A. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
- B. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- C. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
- D. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

PARÁGRAFO. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

ARTÍCULO 114. La empresa conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral; así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

ARTÍCULO 115. SEGURIDAD ESTELAR LTDA podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

ARTÍCULO 116. Las normas definidas en estos estatutos, en la Ley 1010 de 2006 y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, serán aplicables a los empleadores y trabajadores que implementen el trabajo remoto

ARTÍCULO 117. Los trabajadores que, de común acuerdo, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 Y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 41 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 118. la empresa de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que la empresa requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTÍCULO 119. La jornada laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota, se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, convención colectiva, acuerdo colectivo o contrato de trabajo, la que sea más favorable al trabajador.

El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las del empleador. Lo anterior no permite, en ningún caso y por ningún motivo, el desmejoramiento de las condiciones salariales del trabajador.

CAPITULO XXVIV APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL

ARTICULO 120- Sin perjuicio de la aplicación del presente reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, por tratarse de un establecimiento particular se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del código sustantivo del trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.

ARTICULO 121-Todos los trabajadores gozaran el derecho a la desconexión laboral, con el fin de que puedan usar ese tiempo para contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural. En todo caso, la empresa evitará solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral convenido, excepto cuando se presenten contingencias que requieran la atención prioritaria del trabajador, que deban atenderse con el fin de evitar un perjuicio, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023



SEGURIDAD ESTELAR LTDA
SISTEMA DE GESTION INTEGRAL

CÓDIGO: RI.GH.001.02

PÁGINA 42 DE 42

FECHA: 05/09/2023

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XXVIII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

ARTICULO 122- El presente reglamento se entregará a cada trabajador en calidad de préstamo en cartilla legible, y una publicación en la cartelera de las instalaciones de la Empresa, esto anterior, para que tengan a la mano y a su disposición las presentes directrices, adicional a esto, se hará también la inclusión respectiva en la página web de la Empresa o en la plataforma digital accesible a todos los trabajadores.

ARTICULO 123- Desde la fecha en que dé a conocer el presente reglamento, este entrará en vigencia y se considerará como único vigente para la Empresa y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Empresa.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTICULO 124- No producen 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 arbitra- les, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del código sustantivo del trabajo).

ARTICULO 125- El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del código sustantivo del trabajo.

Para La Empresa SEGURIDAD ESTELAR LTDA.
Representante Legal Septiembre de 2023.

PROPIEDAD PARA USO EXCLUSIVO DE SEGURIDAD ESTELAR LTDA

ELABORADO POR: GI

REVISADO POR: DE

APROBADO POR: DE

FECHA: 05/09/2023