REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
COORDINAR SEGURIDAD Y CÍA. LTDA.

"Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y las personas trabajadoras a su servicio en la prestación del servicio", artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo.".

A las disposiciones del presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, que contiene no sólo normas de comportamiento sino reguladoras de la relación laboral de la sociedad **COORDINAR SEGURIDAD Y CÍA. LTDA.,** quedan sometidos tanto la empresa como todas las personas trabajadoras, y hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables a la persona trabajadora.

CAPITULO I
INFORMACIÓN EMPRESARIAL.

ARTICULO 1. La sociedad **COORDINAR SEGURIDAD Y COMPAÑÍA LTDA**, NIT 900362633-1, está constituida como una sociedad limitada, tiene su domicilio principal en la Carrera 11 Nro. 40-87, Barrio Jardín de Vélez de la ciudad de Pereira, correo electrónico contabilidad@coordinarseguridad.com está representada legalmente por el señor Jhon Fredy Castaño Salazar, identificado con cédula de ciudadanía número 18.532.908, tiene como actividad principal la de seguridad privada; como secundaria la de servicios de sistemas de seguridad, otras actividades combinadas de apoyo a instalaciones.

Comprometida con la integración de sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo, calidad y el plan estratégico y protocolos de vigilancia y seguridad privada, orientada a la mejora continua, con alcance a todos sus centros de operación, todas sus personas trabajadoras y colaboradores, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, demostrando su capacidad para aumentar la satisfacción del cliente en la prestación del servicio y definiendo las acciones para lograr los propósitos en materia de prevención, mediante el cumplimiento de la normatividad y protocolos aplicables, asignando recursos necesarios y el personal competente para cumplir su objeto social, que lo constituye las actividades principales de prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el Decreto 356 de 1994, con ampliación a los medios descritos en el mismo, o decretos que lo reglamenten, adicionen o reformen.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa **COORDINAR SEGURIDAD Y COMPAÑÍA LTDA,** debe hacer la solicitud presentando su hoja de vida para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
b) Certificado de Antecedentes Disciplinarios
c) Certificado de Estudios
c) Estudios Academia de Vigilancia
e) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
f) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Parágrafo: La solicitud escrita podrá hacerse en un formato de hoja de vida de los generalmente reconocidos en el mercado y que en todo caso solo registre la información permitida por la ley; en consecuencia, el aspirante no debe incluir datos acerca de su estado civil, número de hijos, religión que profesa o partido político al que pertenece, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 13 de 1972; tampoco se podrá exigir prueba de gravidez para las mujeres salvo en el caso de que el empleo a proveer sea de aquellos que entrañen grave riesgo para su salud o la del feto o se trate de actividades consideradas como de alto riesgo, caso en el cual la empresa ordenará directamente y por su cuenta la prueba (artículo 43 de la Constitución Nacional, 1° y 2° del Convenio N° 111 de la OIT y Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo; tampoco se exigirá el examen de sida en atención a lo ordenado en el artículo 22 del Decreto Reglamentario 559 de 1991, ni la libreta militar como se dispone en el artículo 111 del Decreto 2150 de 1995.

CAPÍTULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 3. Contrato de aprendizaje se encuentra regulado por la Ley 789 de 2002, reglamentado por el Decreto 933 de 2003, así como por la Ley 2466 de 2025, artículos 21 y siguientes y consiste en: "un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Codigo Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica practica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) anos, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTÍCULO 4. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe 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 cédula de ciudadanía.
2) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

3) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9) La obligación de afiliación a los subsistemas salud y riesgos laborales en la fase lectiva y al sistema de seguridad social integral en la fase práctica.
10) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12) Fecha de suscripción del contrato.
13) Firmas de las partes (Artículo 2 Decreto 933 de 2003).

ARTÍCULO 6. Regulación de la cuota de aprendices: La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que le corresponde, vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices será de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.
La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 de 2002).
En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por el empleador, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 1. Los patrocinadores que cuenten con un número de trabajadores entre diez (10) y quince (15) ó menos de diez (10), podrán tener voluntariamente un (01) aprendiz de los alumnos que estén recibiendo o puedan llegar a recibir formación en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.
Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 8. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

a) Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto par el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
b) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTICULO 9. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades (artículo 21 Ley 2466 de 2025):

a) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.
b) El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.
c) La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA de acuerdo con el artículo 50 del Decreto 2838 de 1960.
d) La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones. aprobadas por el Estado.
e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa, y al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.
g) Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI00087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

No constituyen contratos de aprendizaje, las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios;

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean pre-requisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en Instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

CAPÍTULO IV
PERIODO DE PRUEBA

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

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

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo

contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

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

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

CAPÍTULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

Artículo 14. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración, no mayor a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º, C.S.T.

CAPITULO VI
TELETRABAJO.

ARTÍCULO 15. En cumplimiento del artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el articulo 2 de la Ley 1221 de 2008, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

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

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

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

Auxilio de Conectividad.

De acuerdo con el articulo 53 de la Ley 2466 de 2025, se establecerá un **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.**

El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.
En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.
El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.
El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”
El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.".

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley 2466 de 2025, que adiciona unos numerales al artículo 6º de la Ley 228 de 2008, se establecen las siguientes garantías:

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.
El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

CAPÍTULO VII
TRABAJADORES INDEPENDIENTES POR PERÍODOS INFERIORES A UN MES.

Artículo 16. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración, no mayor a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6º C.S.T.).

CAPÍTULO VIII
JORNADA DE TRABAJO, HORARIO DE TRABAJO.

La jornada ordinaria laboral para los trabajadores en Colombia es 42 semanales (luego de la modificación introducida por la Ley 2101 de 202. La jornada laboral se aplicará conforme a las necesidades del empleador, pudiéndose distribuir en turnos, cumpliendo con la jornada máxima legal.

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

ÁREA ADMINISTRATIVA:

45 horas 2024:
Lunes a viernes 07:00 a 12:00 horas
13:00 a 17:00 horas

44 horas 2025
Lunes a viernes 07:00 a 12:00 horas
13:00 a 16:00 horas

42 horas 2026
Lunes a viernes 07:00 a 12:00 horas
13:00 a 14:00 horas

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ÁREA OPERATIVA:

Turno 1	06:00 a 14:00 horas
Turno 2	14:00 a 22:00 horas
Turno 3	22:00 a 06:00 horas

La empresa acoge expresamente la reducción de la jornada laboral dispuesta en la Ley 2101 del 15 de Julio de 2021. En los términos de su artículo 2º, la duración máxima de la jornada laboral es de 44 horas a la semana (que decrecerá anualmente hasta llegar a 42 el 15 de julio de 2026), que podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días, a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

La disminución de la jornada laboral ordinaria laboral de que trata la norma, será implementada de manera gradual por la Compañía, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reduce en una hora la jornada laboral, quedando en 47 horas semanales (a partir del 15 de julio de 2023).

- Pasados tres años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales (a partir del 15 de julio de 2024).

- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, (a partir del 15 de julio de 2025) se reducirán dos horas cada año hasta llegar a las 42 horas semanales, el 15 de julio de 2026.

Artículo 17. La Empresa se reserva el derecho de modificar los horarios de trabajo según sea necesario a la organización interna y a su desarrollo, sin menoscabo de la jornada ordinaria de ocho horas diarias o cuarenta y siete (el que se ajustará en los términos de la 2101 de 2021), semanales. Estos horarios de trabajo serán de estricto cumplimiento por parte del trabajador.

Artículo 18. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir adecuadamente sus deberes.
PARÁGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

CAPITULO IX
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

ARTÍCULO 19. Trabajo ordinario y nocturno. De acuerdo con el artículo 1º de la Ley 1846 de 2017, modificatoria del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, y el articulo 10 de la Ley 2466 de 2025:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 AM.) y las diecinueve horas (07:00 PM.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (07:00 PM.) y las seis horas (6:00 AM.) del día siguiente.

Parágrafo Provisional: esta jornada, en los términos del parágrafo segundo del articulo 10 de la Ley 2466 de 2025, entra en vigencia el 25 de diciembre de 2025.

Las horas extras permitidas son dos (2) diarias de lunes a sábado y se considera como hora extra, la que excede de las 44 horas semanales, y después de julio de 2026, las que excedan de 42 horas semanales.

ARTÍCULO 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 21. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., la Ley 1920 de 2018 y el articulo 13 de la Ley 2466 de 2025, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

ARTÍCULO 22. Tasa y liquidación de recargos.

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

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTÍCULO 23. La empresa reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, solo cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 22, Ley 50 de 1990)

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

PARÁGRAFO 2: Descanso en días sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 ley 50/90).

CAPITULO X
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, especialmente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.
1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendráá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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

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

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

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

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo para laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo para laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.
Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

ARTICULO 24. PERMISOS. La Empresa concederá a los trabajadores las licencias remuneradas necesarias, en los siguientes casos (artículo 15 Ley 2466 de 2025):

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centre educative.
g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Para la concesión de los permisos antes dichos se deben cumplir con las siguientes condiciones:

1. Que el aviso sea con la debida anticipación al jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, la oportunidad de aviso puede ser anteriores o posterior al hecho que lo constituye o a las circunstancias. En caso de grave calamidad doméstica, el aviso

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

debe darse dentro de los tres (3) días siguientes al que haya ocurrido, según lo permita las circunstancias. El trabajador interesado solicitará el permiso en cuanto tenga conocimiento del hecho que lo ha motivado y si por razones de urgencia no tuviere tiempo de hacerlo, lo comunicará por teléfono u otro medio a la empresa a la mayor brevedad posible y, al regresar al trabajo, presentará la prueba del motivo de la grave calamidad doméstica, so pena de que su conducta se tenga para todos los efectos como falta al trabajo sin causa justificada, calificada de grave.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
4. Licencia de Luto: La Empresa concederá a sus trabajadores en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado 2º de consanguinidad, 1ª de afinidad y 1ª civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Artículo 1, Ley 1280 del 5 de enero de 2009.).

CAPÍTULO XI
DESCANSO HABITUAL.

Cuando por motivos de fuerza mayor o caso fortuito la empresa suspendiere sus labores, se reconocerá todos sus trabajadores el descanso remunerado.

CAPÍTULO XII
VACACIONES REMUNERADAS.

ARTICULO 25. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios a la empresa durante un (1) año consecutivo tienen derecho a quince (15) días hábiles sucesivos de vacaciones remunerados. Se puede pactar con el empleador su pago a mitad en tiempo y mitad en dinero, respetando siempre un mínimo de seis (6) días de descanso al año.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

CAPÍTULO XIII
SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

Artículo 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días; el sueldo, el estipulado por períodos mayores.

Artículo 27. Períodos de Pago: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. En la Empresa el pago del sueldo se reconocerá y cancelará quincenalmente.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
3. Con cada pago el trabajador recibirá una hoja que registre la liquidación del salario, el tiempo extra o nocturno trabajado, las deducciones, etc. Y este deberá firmar los correspondientes recibos, comprobantes individuales o colectivos.
4. Los pagos de salarios se hacen en la siguiente forma: Al personal cuyo contrato estipule salario por mes, se le paga por mes de trabajo.

Parágrafo: Por motivos de seguridad, economía, transparencia y defensa de sus intereses, la Empresa efectuará los pagos a través de transferencias electrónicas a sus cuentas bancarias debidamente registradas; sin que esto sea óbice para que en el evento de requerirlo, lo haga por medio de en cheques o en efectivo.

Auxilio de transporte: Este auxilio se establece a favor del trabajador cuando se reúnen los siguientes requisitos:

a) que el trabajador devengue hasta dos veces el salario mínimo legal vigente
b) que el empleador no preste al trabajador el servicio de transporte, salvo que el trabajador resida a más de 1000 metros del punto más cercano de la ruta de la empresa.

CAPITULO XIV

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

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTICULO 28. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

A su vez, corresponde al trabajador, en los términos del artículo 10 del Decreto 1443 de 2014, las siguientes responsabilidades:

- ✓ Procurar el cuidado integral de su salud;
- ✓ Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
- ✓ Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
- ✓ Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- ✓ Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y
- ✓ Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

ARTICULO 29. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud, a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 30. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTICULO 31. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTICULO 32. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 33. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E. P. S. y la A. R. L.

ARTICULO 34. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 35. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado por Coordinar Seguridad y Cia Ltda., a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido o diagnosticada la enfermedad.

Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador adelantará la correspondiente investigación sobre las causas a través del líder profesional en Seguridad y Salud en el trabajo, junto con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo C.O.P.A.S.S.T. y el equipo investigador, remitiendo los informes correspondientes a la Administradora de Riesgos laborales y demás entidades que por ley sean necesarias o no y atenderá oportunamente las recomendaciones formuladas por éstas, con estricta sujeción a lo previsto en las normas que regulan la materia, como los Decretos 1530 de 1996, 1443 de 2014 y 1072 de 2015).

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTÍCULO 36. En todo caso en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la resolución No 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las demás normas que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse las normas que rigen todo lo relacionado con el subsistema de riesgos laborales, entre ellas los Decretos Ley 1295 de 1994, Decreto 019 de 2012 o las Leyes 776 del 17 de diciembre de 2002 y 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 350 de 2022 de Ministerio de Salud y demás normas concordantes.

CAPÍTULO XV.
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTICULO 37. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Cumplir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo
b) Respeto y subordinación a los superiores.
c) Respeto a sus compañeros de trabajo.
d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
g) Abstenerse de efectuar actos o de incurrir en omisiones que afecten la estabilidad económica o el prestigio social de la empresa.
h) Permitir las visitas domiciliarias programadas por la empresa, con el fin de verificar situaciones de vida.
i) Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados, observar los preceptos del presente Reglamento y acatar las órdenes o instrucciones de su superior inmediato y los órganos de la empresa según el orden jerárquico establecido.
j) Llegar oportunamente al sitio de trabajo conforme a lo pactado y cumplir el horario establecido.
k) Evitar cualquier disminución intencional del ritmo de trabajo o suspensión de labores injustificadas e intempestivas o impedir el buen desarrollo de las labores de los demás compañeros.
l) Presentarse al trabajo en óptimas condiciones para laborar, no alterados por estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

m) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los implementos de labor, la dotación y demás bienes de trabajo de la empresa.
n) Abstenerse de utilizar los elementos de labor suministrados por la empresa para fines distintos del trabajo encomendado.
o) Ayudar al cuidado y ejecución de las labores en el trabajo, prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, para lo cual deberán acatar las normas de higiene y seguridad industrial que se encuentran establecidas. Responder económicamente por las pérdidas de los dineros y demás bienes de la empresa que estén bajo su manejo y responsabilidad.
p) Abstenerse de ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros y la de la empresa.
q) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
r) Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes, para evitar accidentes y daños que causen perjuicio a la empresa, compañeros de labor y denunciar oportunamente cualquier irregularidad.
s) Cuidar su apariencia personal y utilizar los distintivos establecidos por la administración de la empresa.
t) Tener siempre su sitio de trabajo aseado y en buenas condiciones de higiene.
u) Permanecer en el sitio de trabajo para el cual fue asignado.
v) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
w) Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar en donde debe desempeñar su oficio, siendo prohibido, salvo orden superior o por requerimiento del servicio, pasar a otras dependencias o ausentarse de su puesto de trabajo.
x) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las armas o instrumentos de trabajo.
y) Las demás que le señale el reglamento interno de trabajo.

CAPITULO XVI
ORDEN JERARQUICO.

ARTICULO 38. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Gerencia.
2. Dirección Gestión Humana.
3. Dirección de Servicios.
4. Dirección Financiera y Administrativa.
5. Dirección Comercial y de Mercadeo.
6. Dirección de Tecnología.
7. Dirección de SIG y Comunicaciones.
8. Coordinadores, jefe de Seguridad.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

9. Analistas, Auxiliares, Ejecutivos de cuenta, Operadores, Supervisores y Vigilantes.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa: El Gerente y la Dirección de Gestión Humana.

CAPITULO XVII
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTICULO 39. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de cerusa, sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.)

ARTICULO 40. Respecto a las labores prohibidas para menores de edad, nuestra empresa se acoge a lo consagrado en la Resolución Nro. 01677 de mayo 16 de 2008 y a los lineamientos para obtener permiso de trabajo para menores de edad establecidos por el Ministerio de Protección Social y lo consagrado en Ley 1098 de 2006 – Código de Infancia y Adolescencia con todo lo que tiene que ver al respecto.

CAPITULO XVIII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 41. Son obligaciones especiales del empleador:

1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2) Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

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

8) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

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

10) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

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

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

ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del trabajador:

1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.

2) Estar debidamente dispuesto, en su lugar de trabajo con quince (15) minutos de antelación a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en el hasta la terminación de su jornada, prestando sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.

3) Cumplir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410004987

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI00087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

4) Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
5) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no impide para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
6) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los implementos de labor, la dotación, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado tales como: Armamento, radio de comunicaciones, municiones, baterías, etc., las materias primas sobrantes y demás bienes de trabajo de la empresa.
7) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
8) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
9) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
10) Observar las normas mínimas de aseo personal y del sitio de trabajo, así como mantener aseado el equipo de trabajo y el armamento asignado.
11) Observar las medidas higiénicas preventivas en el reglamento de higiene, por el médico del empleador, o por las autoridades del ramo.
12) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
13) Registrar en la oficina de personal o en la Dirección de Servicios de la empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio de ocurra. (artículo 58, C. S. T.).
14) Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente y someterse a los exámenes y tratamientos médicos que se le ordenen.
15) Asistir a los cursos, conferencias, reuniones, etc. Que programe u ordene la empresa.
16) Aceptar y acudir con diligencia e inmediatez a la revista de supervisión
17) Reportarse a la empresa de acuerdo a las instrucciones que se le impartan y por los medios determinados para tal fin.
18) Usar el uniforme completo de acuerdo a las disposiciones vigentes, teniendo en cuenta las instrucciones que de la empresa.
19) Efectuar la entrega del puesto de trabajo en forma completa y clara según los parámetros establecidos.
20) Comunicar a la empresa antes de terminar el turno todas las novedades de personal, armamento, bienes del usuario o de la empresa, etc. Que hayan tenido lugar durante el turno respectivo.
21) Aceptar los turnos y los puestos de trabajo asignados por la empresa.
22) Reporte al inicio y al final del turno con radio o celular asignado al puesto de trabajo para tal fin, de acuerdo a las normas que imparta la empresa.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018100049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

23) Aceptar la práctica de los exámenes médicos, de alcoholemia o drogadicción cuando la empresa así lo ordene de acuerdo a la ley.
24) Acatar las normas que rigen las empresas de Vigilancia Privada.
25) Acatar con diligencia a los llamados de la empresa para reseña, carnetización, etc., con la documentación exigida.
26) Procurar una excelente presentación personal y para ello deberá mantener su uniforme limpio y en óptimas condiciones para prestar el servicio, motilado, afeitado y con los escudos entregados para usar con el kepis y en la camisa del uniforme.
27) Devolver a la empresa inmediatamente al desvincularse de ésta, elementos tales como: Uniformes, carné de la empresa, escudo, y los demás que le hubiesen sido entregados para el cumplimiento de sus funciones.
28) Conducir cuidadosamente el vehículo automotor asignado, de acuerdo con las instrucciones recibidas y en particular cumpliendo las disposiciones de tránsito y seguridad en el transporte para evitar accidentes, daños, pérdidas o deterioro del vehículo.
29) Informar a la empresa sobre la citación que se haga al conductor a diligencias ante las autoridades civiles, penales o de tránsito y asistir puntualmente a dichas citaciones.
30) Informar oportunamente a la empresa cualquier falla mecánica que le detecte al vehículo automotor.

CAPITULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 43. Se prohíbe a la empresa:

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

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
b) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C. S. T.).

ARTICULO 44. Se prohíbe a los trabajadores:

1). Sustraer de su sitio de trabajo o de la empresa los implementos de labor sin permiso de la misma.
2). Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o permanecer en esas condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa o del usuario.
3). Conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes o supervisores.
4). Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno, sin justa causa.
5). Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6). Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su disminución, sea que se participe o no en ellas y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
7). Hacer colectas, rifas, préstamos entre compañeros o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras de la empresa para cualquier fin, sin autorización.
8). Ejercitar cualquier clase de juegos de suerte de azar.
9). Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10). Usar los útiles, armas, herramientas o vehículos suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C. S. T.).
11). 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 maquinas, vehículos, elementos, armas, edificios, talleres o sitios de trabajo.
12). Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termina su jornada.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

13). Negarse a laborar en el turno y puesto de trabajo que en cualquier momento le asigne la empresa.
14). Discutir durante la jornada de trabajo, en las instalaciones de la empresa, o en los puntos de trabajo, sobre cuestiones relacionadas con política, religión y en general otros asuntos.
15). Provocar altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa o en los puntos de trabajo.
16). Emplear vocabulario soez y dar mal trato a los compañeros de trabajo, a sus superiores, al usuario o sus dependientes.
17). Ocuparse durante el tiempo de servicio en asuntos ajenos a su trabajo.
18). Hacer tertulias en el recibo de la portería o en los puestos de trabajo.
19) Usar los teléfonos en los puestos de vigilancia para asuntos particulares.
20). Usar con el uniforme prendas no establecidas ni autorizadas.
21). Tomar parte en juegos de manos.
22). Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa o en los puestos de trabajo.
23). Trasladarse de una sección a otra o a un puesto de trabajo distinto al que le corresponda, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos.
24). Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, utilizar en el mismo narcótico o drogas enervantes o presentarse en estado de embriaguez, o bajo influencia de narcóticos.
25). Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores y la empresa, con fines lucrativos para quien presta.
26). Dormir mientras presta el servicio de vigilancia.
27). Reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
28). Trabajar en horas extras sin autorización de la empresa.
29). Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
30). Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa o sitio de trabajo, sin previa autorización de la empresa.
31). Adulterar las tarjetas de control, de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
32). Limpiar, engrasar o reparar máquinas, armas o equipos que se encuentran en movimiento o que no le fueron asignadas.
33). Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la empresa.
34). No dar aviso oportuno a la empresa de faltas de trabajo, por cualquier causa.
35). Fumar dentro de las instalaciones de la empresa o en el puesto de trabajo.
36). Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identidad cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro o hacerle enmendadura.
37). Mantener en el sitio de trabajo, las armas, los utensilios de labor o herramientas que tengan asignadas, sucias o desordenadas.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

38). Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en el en idénticas condiciones.
39). Estando uniformado tener una mala presentación personal.
40). No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
41). Negarse a laborar en el tiempo extra en programas de emergencia.
42). Cometer errores injustificados en el manejo de armas o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común.
43). Retirarse del sitio de trabajo antes que se presente el trabajador que debe recibirle el turno, sin estar autorizado por su superior.
44). Cambiar su turno de trabajo sin autorización de la empresa o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
45). Conducir el vehículo utilizado para el servicio, en estado de embriaguez o bajo influencia de narcótico o drogas enervantes.
46). Autorizar o permitir que personas ajenas a la empresa hagan uso de las armas, instrumentos o herramientas asignadas para el servicio.
47). No informar a sus superiores por lo menos con cuatro (4) horas de anticipación su imposibilidad de presentarse a cumplir su turno de servicio.
48). Observar mala conducta o cometer faltas contra la moral, dentro o fuera del servicio.
49). Ser negligente o presentar mala voluntad en el trabajo.
50). Permitir la violación del Reglamento y órdenes que deba hacer cumplir.
51). Todo acto y omisión suya que afecte la buena imagen y el prestigio de la empresa, ante quienes utilicen los servicios de esta.
52). El desacato a las instrucciones de las directivas de la empresa donde este prestando el servicio, en lo que a este concierne.
53). Sustraer o destruir bienes de los usuarios del servicio de Vigilancia.
54). Cualquier acto de violencia o mal trato con los compañeros de trabajo y con el personal de la empresa usuaria del servicio de Vigilancia.
55). Divulgar información confidencial de la empresa o del usuario y de sus servicios a personas no autorizadas.
56). Permitir o coadyuvar en cualquier forma de defraudación en perjuicio de la entidad que este vigilando.
57). Dar informaciones falsas, mentir o engañar a sus superiores o jefes, o al personal directivo de la empresa en la cual presta sus servicios.
58) Abstenerse de informar a sus superiores sobre intentos de sustracción o violación de los reglamentos, que llegue a conocer en la empresa donde trabaja.
59). Omitir uno o más reportes.
60). Negarse a la revista de supervisión.
61). Negarse a recibir visitas domiciliares por parte de los supervisores de la empresa.
62). Usar el uniforme incompleto.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

63). Adulterar los equipos de grabación que se encuentren en los sitios de trabajado, ya sea apagando las cámaras o borrando información de ellas, en busca de beneficio propio o de un tercero.
64). Entregar el puesto de trabajo a personas que no se encuentren en condiciones de laborar por estar en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o drogas enervantes.
65) Negarse a la práctica de exámenes médicos o de alcoholemia ordenados por sus superiores.
66). La utilización del servicio telefónico que se encuentre en lugares de trabajo para fines distintos a los que demanda la cumplida ejecución del servicio.

CAPÍTULO XX.
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 45. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T).

ARTICULO 46. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por la tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
2. El retardo que supere los 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, suspensión en el trabajo por un (1) día; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. No presentarse en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por la tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
4. El abandono de puesto por 10 minutos o más, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (01) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por la tercera vez la cancelación del contrato.
5. Recibir visitas durante la prestación del servicio, implica por primera vez llamado de atención verbal, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la tercera vez cancelación del contrato.
6. No contestar los reportes (llamado por radio, celular o el medio de comunicación utilizado por la empresa para el reporte de los servicios) de la central por 3 veces o más, implica por primera vez llamado de atención verbal, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por la tercera suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días).

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

7. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por segunda vez, cancelación del contrato de trabajo.
8. Sostener conversaciones con cualquier persona ajena al trabajo o compañero de trabajo, sin que lo justifique el cumplimiento del servicio, suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por segunda vez, cancelación del contrato de trabajo.
9. La utilización del servicio telefónico (celular, teléfono) que se encuentre en lugares de trabajo para fines distintos a los que demanda la cumplida ejecución del servicio, sin excusa suficiente, implica por primera vez llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por la tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
10. No mantener, conservar o restituir en buen estado la dotación recibida, usar prendas inadecuadas o uniformes no reglamentarios durante el servicio, principalmente armas de fuego, implica por primera vez llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por la tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
11. La inadecuada presentación personal, implica por primera vez llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por la tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
12. Leer durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio, implica por primera vez llamado de atención, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días y por la tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
13. El incumplimiento o la infracción de las obligaciones contractuales o reglamentarias de las normas generales o especiales que se dicten por la empresa y de las que trata el artículo 45 de este reglamento, cuando dicho incumplimiento o infracción causen perjuicio de importancia a la empresa, implica por primera vez, observación verbal, por segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, al cumplir dos llamados en la hoja de vida dará lugar a la cancelación del contrato.

ARTICULO 47. Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. Adulterar los equipos de grabación que se encuentren en los sitios de trabajado, apagando las cámaras o borrando información de ellas en busca de beneficio propio o de un tercero.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410004987

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

6. Consumir licor o sustancias alucinógenas en el lugar de trabajo o establecimientos públicos portando el uniforme o presentarse en estado de embriaguez, implica cancelación del contrato de trabajo.
7. Recibir o pedir dinero a clientes o contratistas, implica cancelación del contrato de trabajo.
8. Realizar actos peligrosos que pongan en RIESGO su seguridad, la de sus compañeros, o que amenacen o dañen los equipos e instalaciones físicas del cliente o de Coordinar Seguridad. Ltda., implica cancelación del contrato de trabajo.
9. Portar armas de cualquier tipo dentro de las instalaciones y en la prestación del servicio que no pertenezcan a las suministradas por la empresa, implica cancelación del contrato de trabajo.
10. Sustraer, Vender, regalar, hacer mal uso, destruir, extraviar, canjear o realizar cualquier tipo de negociación con los suministros, asignados por la empresa. (minutas, armas, municiones, radio teléfono, etc.), implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
11. Dormirse en el turno de trabajo, implica por primera vez suspensión hasta por tres (3) días, segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez cancelación del contrato de trabajo.
12. Ausentarse de su puesto de trabajo sin justificación, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
13. Pérdida de la minuta, implica cancelación del contrato de trabajo.
14. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la empresa o la entidad prestadora de salud y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes, implica cancelación del contrato de trabajo.
15. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente, a juicio del empleador, por dos (2) veces o más en un periodo de treinta (30) días calendario, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
16. Operar o usar maquinas, vehículos, armas, herramientas o equipos que no le sean asignados, con perjuicio para la empresa o el usuario, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
17. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, armas, herramientas de trabajo, vehículos, pertenecientes a la empresa o al usuario, intencionalmente o por descuido, implica cancelación del contrato de trabajo.
18. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa, implica cancelación del contrato de trabajo.
19. Negarse, sin justa causa a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad, agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410004987

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

20. Prestar el arma de dotación incluso a funcionarios de la misma empresa de vigilancia o a terceros, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
21. El ocultamiento, la desfiguración o la inexactitud en la oportuna información a los superiores de cualquier clase de incidente o novedad que llegase a tener conocimiento o la simple demora de dar la información, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (08) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
22. Asistir a lugares de dudosa reputación, bares, casas de lenocinio, sitios en general donde expendan bebidas alcohólicas y estupefacientes llevando puesto el uniforme y demás prendas distintivas de la empresa, implica la cancelación del contrato de trabajo.
23. Cualquier acto de conducta irresponsable e irrespetuosa con el personal de la empresa o compañía protegido o vigilado, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (08) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
24. El aceptar regalos, presentes de cualquier clase durante horas de trabajo o en relación con su labor, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
25. El hecho de no avisar por lo menos con anticipación de cuatro (4) horas la causa o motivo justificado que le impida concurrir al desempeño normal de sus labores, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
26. La violación a las consignas de seguridad impartidas, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
27. La renuncia del trabajador a asistir puntualmente y a emplear todas sus capacidades y aptitudes en los cursos o programas de capacitación, entrenamiento o actualización que implante la empresa, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
28. No guardar buen trato y compostura con el personal de usuario y visitantes que ocupan o acudan al lugar de trabajo asignado, implica por primera vez suspensión hasta por ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.
29. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes obtener un provecho indebido, implica cancelación del contrato de trabajo.
30.Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y compañeros de trabajo, implica cancelación del contrato de trabajo.
31. 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 y compañeros de trabajo, implica cancelación del contrato de trabajo.
32. Todo acto inmoral o delictuoso o que vulnere los derechos humanos que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores, implica cancelación del contrato de trabajo.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410004987

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

33. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, implica cancelación del contrato de trabajo.
34. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento, implica cancelación del contrato de trabajo.
35. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, correctivas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, implica cancelación del contrato de trabajo.
36. Durante el servicio utilizar términos groseros, modales inmorales o actitudes contra el buen nombre o prestigio de la empresa, lo que le disguste de la misma o de sus compañeros, implica cancelación del contrato de trabajo.
37.Hacer colectas, rifas, préstamos y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo, implica cancelación del contrato de trabajo.
38. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes, implica cancelación del contrato de trabajo.
39. Adulterar las tarjetas de control, de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo, implica cancelación del contrato de trabajo.
40. Suscribir, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa, implica cancelación del contrato de trabajo.
41. Presentar incapacidades falsas, implica cancelación del contrato de trabajo.
42. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carnet de identificación, o usar un carnet ajeno o hacerle enmiendas, implica cancelación del contrato de trabajo.
43. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad personal, de los terceros, de los usuarios del servicio, de la máquinas, equipos, armas, mercancías e instalaciones, implica cancelación del contrato de trabajo.
44. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, o en el sitio de trabajo, sin autorización, implica cancelación del contrato de trabajo.
45. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores, o sobres sus productos o mercancías, implica cancelación del contrato de trabajo.
46. Rehusarse a mostrar el carnet de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superior, implica cancelación del contrato de trabajo.
47. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, armas, equipos, etc., de la empresa o del usuario, sin autorización.
48. Falsificar o adulterar documentos de la empresa o el usuario, para ser utilizados contra estos, implica cancelación del contrato de trabajo.
49. Dejar las herramientas, armas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir las órdenes correspondientes, implica por primera vez la suspensión de ocho (8) días y por segunda vez cancelación del contrato de trabajo.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

50. Manejar vehículo de la empresa sin previa autorización de un superior facultado para impartir dicha autorización, aun por primera vez; o permitir que personas no autorizadas conduzcan o movilicen el vehículo asignado para el servicio, sin previa autorización del representante de la empresa aun por primera vez, implica cancelación del contrato de trabajo.
51. Manipular las armas de la empresa o permitir que otras personas lo hagan, sin la previa autorización de un representante de la empresa, implica cancelación del contrato de trabajo.
52. Retener en cualquier forma indirecta o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago de las prestaciones de servicios prestados o de los productos comprados a la empresa, aún por la primera vez, implica cancelación del contrato de trabajo.
53. No cancelar a la empresa el valor de los siniestros cuando ha sido declarado culpable de los mismos por las autoridades de tránsito, civiles o penales, implica cancelación del contrato de trabajo.
54. Negarse a asistir a las citaciones que en relación con el servicio le hacen las autoridades de tránsito, civiles o penales, implica cancelación del contrato de trabajo.
55. No dar informe oportuno y veraz sobre la ocurrencia de accidente de tránsito o choques que haya sufrido con el vehículo asignado, implica cancelación del contrato de trabajo.
56. No dar informe oportuno y veraz sobre la pérdida del arma de dotación, implica cancelación del contrato de trabajo.
57. No mantener vigentes los documentos o licencias requeridas para la conducción de vehículos automotores en la categoría exigida por las autoridades de tránsito, implica cancelación del contrato de trabajo.
58. No reportarse de forma reiterada y sistemática en los términos indicados, causando un perjurio a la empresa, implica cancelación del contrato de trabajo.
59. Por actos delictivos debidamente comprobados y denunciados ante autoridad competente.

a. Por entregar a la Organización, bienes de procedencia fraudulenta, debidamente comprobada, implica cancelación del contrato de trabajo y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a lo miembros internos como externos de la empresa que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la compañía como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.
b. Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la empresa. implica cancelación del contrato de trabajo. y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a lo miembros internos como externos de la empresa que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la compañía como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.
c. Por falsedad en los informes o documentos presentados para su vinculación, implica cancelación del contrato de trabajo y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a lo miembros internos como externos de la empresa que directa o

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la compañía como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.

d. Por figurar en listas de verificación. (OFAC, etc.), implica cancelación del contrato de trabajo y y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a lo miembros internos como externos de la empresa que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la compañía como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.

e. A los condenados por delitos de lavado de Activos, Financiación del terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, implica cancelación del contrato de trabajo y y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a lo miembros internos como externos de la empresa que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la compañía como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.

60. Del código de conducta: La conducta violatoria, ya sea por acción u omisión, de los procedimientos, normas y reglas éticas en materia de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, implica cancelación del contrato de trabajo y y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a lo miembros internos como externos de la empresa que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la compañía como instrumento para realizar operaciones de lavado de activos y financiación del terrorismo.

61. El incumplimiento o la infracción de las obligaciones contractuales o reglamentarias de las normas generales o especiales que se dicten por la empresa y de las que tratan los artículos 50 y 52 de este reglamento, cuando dicho incumplimiento o infracción causen perjuicio de importancia a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; de la segunda vez en adelante, suspensión hasta por dos (2) meses.

CAPÍTULO XXI
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 48. La empresa, dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 115 del C.S.T. aplicará las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

Para el efecto se deberá aplicar como mínimo el procedimiento que se establece en la referida disposición: **1**. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora; **2**. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito; **3.** El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso; **4.** La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador; **5**. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la (s) causa (s) o motivo (s) de la decisión; **6**. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron; **7.** La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente el Reglamento Interno de Trabajo.

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

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

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

CAPITULO XXII

OTRAS JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, DESPIDOS CON O SIN JUSTA CAUSA.

ARTICULO 49. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del empleador

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049687

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener 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 o los compañeros de trabajo.
3. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
4. Adulterar los equipos de grabación que se encuentren en los sitios de trabajado, apagando las cámaras o borrando información de ellas en busca de beneficio propio o de un tercero.
5. Consumir licor o sustancias alucinógenas en el lugar de trabajo o establecimientos públicos portando el uniforme o presentarse en estado de embriaguez.
6. Recibir o pedir dinero a clientes o contratistas.
7. Realizar actos peligrosos que pongan en RIESGO su seguridad, la de sus compañeros, o que amenacen o dañen los equipos e instalaciones físicas del cliente o de Coordinar Seguridad. Ltda.
8. Portar armas de cualquier tipo dentro de las instalaciones y en la prestación del servicio que no pertenezcan a las suministradas por la empresa.
9. Pérdida de la minuta, implica cancelación del contrato de trabajo.
10. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades, la empresa o la entidad prestadora de salud y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
11. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, armas, herramientas de trabajo, vehículos, pertenecientes a la empresa o al usuario, intencionalmente o por descuido.
12. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
13. Asistir a lugares de dudosa reputación, bares, casas de lenocinio, sitios en general donde expendan bebidas alcohólicas y estupefacientes llevando puesto el uniforme y demás prendas distintivas de la empresa.
14. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes obtener un provecho indebido
15. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que el trabajador en sus labores, contra el empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y compañeros de trabajo.
16. 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 y compañeros de trabajo.
17. Todo acto inmoral, delictuoso o que vulnere los derechos humanos que el trabajador cometa en el lugar de trabajo o en el desempeño de su labor.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

18. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
19. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
20. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, correctivas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
21. Durante el servicio utilizar términos groseros, modales inmorales o actitudes contra el buen nombre o prestigio de la empresa, lo que le disguste de la misma o de sus compañeros.
22. Hacer colectas, rifas, préstamos y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
23. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
24. Adulterar las tarjetas de control, de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
25. Suscribir, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
26. Presentar incapacidades falsas.
27. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carnet de identificación, o usar un carnet ajeno o hacerle enmiendas.
28. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad personal, de los terceros, de los usuarios del servicio, de la maquinas, equipos, armas, mercancías e instalaciones.
29. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, o en el sitio de trabajo, sin autorización.
30. Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores, o sobres sus productos o mercancías.
31. Rehusarse a mostrar el carnet de identificación o negarse a entregarlo cuando sea solicitado por porteros, celadores o superior.
32. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, armas, equipos, etc., de la empresa o del usuario, sin autorización.
33. Falsificar o adulterar documentos de la empresa o el usuario, para ser utilizados contra estos.
34. Manejar vehículo de la empresa sin previa autorización de un superior facultado para impartir dicha autorización, aun por primera vez; o permitir que personas no autorizadas conduzcan o movilicen el vehículo asignado para el servicio, sin previa autorización del representante de la empresa aun por primera vez.
35. Manipular las armas de la empresa o permitir que otras personas lo hagan, sin la previa autorización de un representante de la empresa.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

36. Retener en cualquier forma indirecta o indirectamente dineros entregados por los clientes como pago de las prestaciones de servicios prestados o de los productos comprados a la empresa, aún por la primera vez.
37. No cancelar a la empresa el valor de los siniestros cuando ha sido declarado culpable de los mismos por las autoridades de tránsito, civiles o penales.
38. Negarse a asistir a las citaciones que en relación con el servicio le hacen las autoridades de tránsito, civiles o penales.
39. No dar informe oportuno y veraz sobre la ocurrencia de accidente de tránsito o choques que haya sufrido con el vehículo asignado.
40. No dar informe oportuno y veraz sobre la pérdida del arma de dotación.
41. No mantener vigentes los documentos o licencias requeridas para la conducción de vehículos automotores en la categoría exigida por las autoridades de tránsito.
42. No reportarse de forma reiterada y sistemática en los términos indicados, causando un perjurio a la empresa.
43. Por actos delictivos debidamente comprobados y denunciados ante autoridad competente.
    a. Por entregar a la Organización, bienes de procedencia fraudulenta, debidamente comprobada.
    b.Por efectuar operaciones ficticias en perjuicio de la empresa.
    c. Por falsedad en los informes o documentos presentados para su vinculación.
    d. Por figurar en listas de verificación. (OFAC, etc.),
    e. A los condenados por delitos de lavado de Activos, Financiación del terrorismo y
    f. Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
44. **Del código de conducta:** La conducta violatoria, ya sea por acción u omisión, de los procedimientos, normas y reglas éticas en materia de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe de manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación, posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Parágrafo. 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.

El caso de terminación unilateral del contrato de trabajo, sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador o por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de salarios señale el Art. 6 de la Ley 50 de 1990, para cada caso.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

CAPÍTULO XXIII

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

DESCUENTOS LEGALES, PROCEDIMIENTO Y PROTOCOLO DE LIBRANZAS Y DESCUENTOS PROHIBIDOS.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. La Empresa estará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.
4. Previo a la retención, la Empresa verificará las autorizaciones otorgadas por el trabajador, y establecerá el monto hasta por el cual se puede realizar respetando los topes de ley.
5. Los retenciones para cuotas alimentarias sólo se practicarán por mandato judicial, y sobre el salario contemplado en el artículo 127 del CST.

CAPITULO XXIV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

Cuando los trabajadores, tengan algún tipo de observación respetuosa de carácter administrativo, pueden acudir ante el líder de gestión humana.

ARTICULO 50. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Director(a) de Gestión Humana, quien los oirá y resolverá en un término de tres (03) días hábiles en justicia y equidad, si el empleado no se conformase con su decisión podrá apelar ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo; el cual dispondrá de diez (10) días hábiles para resolverlos, después de la presentación en forma escrita por el trabajador.

CAPÍTULO XXV.
DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES.

ARTÍCULO 51: En la empresa existen las siguientes prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, las cuales se pacta expresamente, en los términos del Artículo 128 del C.S.T., que no constituye salario ni factor prestacional:
Seguro de vida
Seguro funerario.

CAPÍTULO XXVI.
TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

Artículo 52. El contrato de trabajo puede finalizar por diferentes motivos, entre otros, por una causa legal, por justa o sin justa causa, de mutuo acuerdo, por vencimiento del plazo fijo pactado o por terminación de la obra o labor, y por ocurrencia de las situaciones enumeradas como graves en el artículo citado.

CAPÍTULO XXVII.
CAPÍTULO ESPECIAL PARA PREVENIR, CORREGIR, Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

En los términos del artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, la Empresa garantiza el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que ser acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.
Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

Este reglamento igualmente contiene la definición, prevención, corrección y sanción de las diversas formas de acoso laboral, establecido por la Ley 1010 de 2006, tendientes a evitar las distintas formas de agresión, maltrato, vejámenes y en general todo ultraje a la dignidad

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

humana, que se ejerzan sobre quienes realicen actividades económicas en el contexto de una relación laboral.

ARTÍCULO 53. Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.
El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral**: Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CAPÍTULO XXVIII
DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

ARTÍCULO 54. Conductas que constituyen Acoso Laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo,
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

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

ARTÍCULO 55. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.
ARTÍCULO 56. Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes del Acoso Laboral:

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

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficacia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminados.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

CAPÍTULO XXIX.
CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

ARTÍCULO 57. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

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

CAPÍTULO XXX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 58. Mecanismos de prevención del acoso laboral. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

1. La Empresa tendrá un Comité integrado por Dos (2) representantes de los trabajadores y Dos (2) representantes del empleador o su delegado, de acuerdo con la Resolución 1356 de 2012 y lo estipulado en su artículo 3º, se manifiesta la conformación del "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente 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° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

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

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018410049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec
ISO 18788
SP-CER873286
IQNET
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

PARÁGRAFO. Inclúyase a este Reglamento Interno, lo establecido en la Resolución Nº 652 de 2012 y la Resolución Nº 1356 de 2012, las que la modifique, deroguen o adicionen, por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas.

ARTÍCULO 59. Procedimiento interno de solución. Una vez recibida la queja, le corresponde al COCOLAB analizar la caducidad de la misma, seis (6) meses, de acuerdo con lo establecido en el Art. 18 de la ley 1010 de 2006. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral y/o hostigamiento, el Comité las examinará, debiendo escuchar a las personas involucradas, a fin de garantizar los derechos a la defensa y al debido proceso. Basados en el análisis antes mencionado, el COCOLAB convocará de manera individual a los interesados, quejosos, elaborando un acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando: se solicitará al quejoso hacer una narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja. En dicha narración se solicitará al quejoso aportar las pruebas que considere procedentes, (testigos, documentos, otros). El COCOLAB determinará las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos y en la reunión mencionada en el ítem 3, se debe establecer claramente esta situación; se definirá con exactitud el cuándo, cómo, dónde y porqué se presentan estas situaciones, Una vez se lleve(n) a cabo la(s) reunión(es) el COCOLAB deberá decretar las pruebas, es decir, se decidirá una investigación a fondo de los hechos narrados, para ellos se podrá convocar a testigos o valorar otras pruebas consideradas pertinentes. Valoradas todas las pruebas, el COCOLAB procederá con la adecuación típica de las pruebas, es decir, realizará la valoración de las mismas y determinará si encajan en las definiciones y modalidades de acosos expresadas en el artículo 2. 6. Hecha la adecuación mencionada, se procederá con la convocatoria a la persona acusada de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportado las pruebas que considere conducentes. Al final, hecha la evaluación de acuerdo con el ítem anterior, el COCOLAB procederá con el cierre y decisión, considerando siempre lo establecido en el Art. 3, conductas atenuantes, Art. 4. Circunstancias agravantes y el Art. 7. y Art. 8. Aspectos Procesales de la Ley de Acoso Laboral Procedimiento Interno COCOLAB. El COCOLAB, de acuerdo con lo establecido en el Art. 9. Recomendará los acuerdos a los que llegará la persona acusada para mejorar las conductas objeto de la denuncia. Los resultados logrados se comunican a la persona que ha sido imputada,

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

(Dependiendo de la magnitud y gravedad de la falta, podrá propone entre los involucrados, Compromisos de Convivencia), y el seguimiento de los mismos se establece, el cual busca medir en un período de tiempo fijado si se cumple con lo pactado o si es necesario tomar otras medidas, puede incluir acciones disciplinarias. El COCOLAB formulará las recomendaciones que estime indispensables y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes al interior 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 procedimiento. No es procedente informar al quejoso de los acuerdos logrados y los compromisos pactados con el denunciado. Toda la actuación del COCOLAB es confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

ARTÍCULO 60. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló la queja una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

CAPÍTULO XXXI
DE LOS SUJETOS DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA DEL ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 61. Quiénes están sujetos al acoso laboral. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Son sujetos o víctimas del Acoso Laboral:

1. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus Subalternos.

Son sujetos Participantes del Acoso Laboral:

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

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

CAPÍTULO ESPECIAL 1.
GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLOGICOS:

ARTÍCULO 62. La empresa posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo con el fin de garantizar la correcta utilización de los mismos.

CAPÍTULO ESPECIAL 2.
POLITICA DE ALCOHOL Y DROGAS:

ARTÍCULO 63. Es prohibido expresamente a los trabajadores asistir a su empleo o estar en él bajo la influencia de bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas que alteren el estado de la conciencia, el estado de ánimo, la percepción y la capacidad de reacción, en especial los conductores, constituyen esta causal razón suficiente para la terminación del contrato de trabajo.

CAPÍTULO ESPECIAL 3.
DE LA TERCERIZACION LABORAL:

ARTÍCULO 64. La empresa no contrata a través de terceros intermediarios; la contratación laboral la realiza directamente a través de su área correspondiente.

CAPÍTULO ESPECIAL 4.
TRABAJO EN CASA.

ARTÍCULO 65. De acuerdo con la Ley 2088 de 2021 la Cooperativa de Transportadores de Belén de Umbría podrá pactar con los trabajadores que así lo requiera, de forma ocasional, temporal y excepcional, la figura de trabajo en casa.

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan realizar sus

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPEI000087-1
icontec ISO 18788 SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM CO-SP-CER873286

funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

CAPÍTULO ESPECIAL 5.
TRABAJO REMOTO.

ARTÍCULO 66. Dependiendo de sus necesidades, la Cooperativa de Transportadores de Belén de Umbría podrá utilizar esta forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual.

En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

Se entiende por nuevas tecnologías cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.

Esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con la Cooperativa, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

CAPÍTULO ESPECIAL 6.

PROMOCION DE LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049857

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

ARTÍCULO 67. Coordinar Seguridad, siguiendo los lineamientos del articulo 55 de la Ley 2466 de 2025, podrá promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet, para eventualmente acceder a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la Ley 2466, para tal fin.

CAPÍTULO ESPECIAL 7.
ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES.

ARTÍCULO 68. Conforme lo autoriza el articulo 56 de la Ley 2466 de 2025, Coordinar Seguridad, conforme los lineamientos que expida el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluye como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto, podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.
El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional.

El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

CAPÍTULO ESPECIAL 8.
DESCONEXIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 69. Coordinar Seguridad reconoce a todos sus trabajadores la figura conocida como de ‘desconexión laboral’, entendida como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independiente de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute del tiempo libre, licencias, vacaciones y/o permisos otorgados por el empleador. De acuerdo con ello, la Cooperativa, como empleadora se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos a los trabajadores por fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO ESPECIAL 9.
LEY ISAAC y 2466 de 2025.

ARTÍCULO 70. A partir de la entrada en vigencia de la ley 2174 del 30 de diciembre del 2021 es obligación de Coordinar Seguridad, en su condición de empleadora otorgar una licencia remunerada de diez (10) día hábiles por año para el cuidado de los menores de

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

edad, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, con el fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas. Esta licencia será de cargo de las Entidades Administradoras de Planes de Beneficio de Salud (EPS), donde se encuentre afiliado el trabajador.

En cumplimiento de lo señalado en el artículo 46 de la Ley 2466 de 205, se podrá establecer una Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado**.** La Cooperativa podrá acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

CAPÍTULO ESPECIAL 10.
FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. (ARTÍCULO 47, LEY 2466 DE 2025)

Cuando el cuidador de un familiar dentro del primero o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previa acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado a asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita

CAPÍTULO XXXII
PUBLICACIONES.

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20184100049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

ARTÍCULO 71. Conforme lo establece la normatividad, este reglamento quedará a disposición de los trabajadores durante un término de 15 días para que sea leído y presenten las objeciones u observaciones que consideren pertinentes.

CAPÍTULO XXXIII
VIGENCIA.

ARTÍCULO 72. Pasados los 15 días antes mencionados, este reglamento será publicado mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. (Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas).

Adicionalmente, la Cooperativa podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (artículo 8 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXXIV
DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 73. Una vez en firme el presente reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.

CAPÍTULO XXXV
CLÁUSULAS INEFICACES.

ARTÍCULO 74. Este reglamento ha sido elaborado conforme a la normatividad legal y no transgrede ningún derecho fundamental de los trabajadores y en especial lo consagrado en los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del código sustantivo del trabajo. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorables al trabajador (art. 109 C. S. T.).

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 20181000049657

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com

NOMBRE DE LA EMPRESA: COORDINAR SEGURIDAD Y COMPAÑÍA LTDA
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: JHON FREDY CASTAÑO SALAZAR
DIRECCIÓN: Carrera 11 Nro. 40-87 Barrio Jardín de Vélez
NIT: 900.362.633-1
PBX: (6) 3447575
PEREIRA - RISARALDA
FECHA: 01/09/2025.

FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL
C.C. N° 18.532.908 Apía– RISARALDA

VIGILADO SUPERVIGILANCIA
Resolución 2018100049687

BASC
BUSINESS ALLIANCE FOR SECURE COMMERCE
CERTIFICADO BASC
COLPE100087-1
icontec ISO 18788
SP-CER873286
IQNET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
CO-SP-CER873286

PBX: (6) 344 7575 - Carrera 11 No. 40 - 87 Pereira - Risaralda
Calle 84 No. 27 - 08 Bogotá - Cundinamarca
www.coordinarseguridad.com Email: info@coordinarseguridad.com