

**COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA
LTDA. COSERVIPP LTDA
NIT 800163265-6**



***De acuerdo con la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, en su Artículo 17.
Por la cual se promulga el presente,***

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1º. El presente es el Reglamento de Trabajo suscrito por la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA. COSERVIPP LTDA.**, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., y demás ciudades o municipios del territorio nacional en donde se establezcan sucursales, agencias o puestos de servicios y a sus disposiciones queda sometida tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION**

ARTICULO 2º. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa, **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA Ltda. COSERVIPP LTDA.**, debe aportar los siguientes documentos:

- a) Cedula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años .
- c) Antecedentes disciplinarios de la Procuraduría, una vez allá sido seleccionado
- d) Copia del Diploma de bachiller o certificado del último año de estudios, según sea el caso.
- e) Certificado del ultimo empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- f) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- g) Todos aquellos documentos que exige la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para los cargos correspondientes a: vigilante, escolta, operador de medios tecnológicos, supervisor y otros relacionados (Certificado vigente de idoneidad que expiden cada una de las academias de capacitación en vigilancia y seguridad privada).

- h) Documentos solicitados por la empresa de acuerdo con el perfil del cargo.
- i) Todos los documentos exigidos por el Decreto 356 de 1994.
- j) Para vigilantes Examen Psicofísico para el manejo de armas de fuego.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos a cerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan “ (Artículo 1ª., Ley 13 de 1.972): lo mismo que la exigencia de la prueba de gravindex para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como alto riesgo (Artículo 43, C. N. N.. Artículo 1ª y 2ª., Convenio N° 111 de la O. I. T., Resolución N° 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social) , el examen de sida Decreto reglamentario N° 559 DE 1991, Artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111 de Decreto 2150 de 1995).

PARAGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores de la compañía tendrán el deber de reportar algún tipo de conflicto de intereses bien sea por tener coexistencia de contratos de trabajo con clientes de la empresa, por sostener relaciones amorosas con compañeros de trabajo, o cualquier otra situación que implique falta de parcialidad en las actividades laborales.

ARTICULO 3. LEY 1920 DE 2018 DÍA NACIONAL DE LA VIGILANCIA Y LA SEGURIDAD PRIVADA. Se establece el 26 de noviembre como el Día Nacional de la Vigilancia y la Seguridad Privada. El Gobierno nacional, por intermedio del Ministerio del Interior, el Ministerio de Defensa Nacional, la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y los gremios representativos del sector, podrán organizar actos protocolarios y culturales con el fin de destacar el valor y el compromiso de este grupo de trabajadores con la seguridad y la convivencia ciudadana

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4º. La empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA. COSERVIPP LTDA.**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 C. S. T.).

ARTICULO 5º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1. C. S. T.)

ARTICULO 6º. El periodo 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 periodo de prueba no ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es valida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 7º. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con sentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C. S. T)

CAPITULO III

CLASIFICACION DE LOS CONTRATOS

ARTICULO 8. A término fijo: Artículo modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año

ARTICULO 9. A término indefinido. Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador conforme al reglamento interno de trabajo y código sustantivo de trabajo; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de

comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

ARTICULO 10. De obra o labor determinada. Artículo modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO 1o. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea..

ARTICULO 11. Accidentales o transitorios. Son aquellos que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley al descanso remunerado en dominicales y festivos (C. S. T. Art. 6 y demás concordantes de la ley).

CAPÍTULO IV CONTRATOS DE APRENDIZAJE

ARTICULO 12. CONTRATO DE APRENDIZAJE. Artículo modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a)** La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b)** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c)** La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d)** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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

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

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

SEGURIDAD PRIVADA

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

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

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

PARÁGRAFO 3o. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser

certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

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

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. La Gerencia General o quien delegue establecerá el horario de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta la labor correspondiente y demás condiciones necesarias para su fijación, en los que se deberán incluir períodos cortos de descanso. Igualmente podrá señalar los cargos que no estén sujetos a esta jornada, en atención a las funciones que deba cumplir el Trabajador **ARTÍCULO 14. JORNADA.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno, salvo los casos previstos en la ley, en el contrato de trabajo o en este reglamento.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA**, son las que a continuación se expresan así para Bogotá, Agencias y Sucursales.

La jornada ordinaria continúa para los trabajadores con cargos **ADMINISTRATIVOS** es la siguiente:

- **HORARIO PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

DÍAS LABORALES: LUNES A SABADO

HORARIO LOS LUNES A VIERNES

MAÑANA:

HORA DE ENTRADA: 7:30 a.m.

HORA DE SALIDA: 12:00 p.m.

TARDE:

HORA DE ENTRADA: 13:00 p.m.

HORA DE SALIDA: 17:00 p.m.

HORA DE ALMUERZO DE LAS 12:00 A LAS 13:00 p.m.

HORARIO SABADO

HORA ENTRADA: 9:00 a.m.

HORA SALIDA: 11:00 a.m.

Con periodos de descanso de treinta minutos repartidos en el turno en la mañana de 10:00 am a 10:15 am y tarde de 3:00 pm a 3:15 pm.

- **PERSONAL OPERATIVO (VIGILANCIA):**

DÍAS LABORALES: LUNES A DOMINGO.

LAS HORAS DE TRABAJO DE LUNES A DOMINGO SON:

De tres turnos rotativos así:

1er. Turno: HORA DE ENTRADA: 6:00 HORAS.
HORA DE SALIDA: 14:00 HORAS.

2do. Turno: HORA DE ENTRADA: 14:00 HORAS.
HORA DE SALIDAS: 22:00 HORAS.

3er. Turno: HORA DE ENTRADA: 22:00 HORAS.
HORA DE SALIDA: 6:00 HORAS.

Para el personal que ostente cargos correspondientes a coordinadores, administradores, supervisores y personal administrativo, tendrán un horario flexible dado su condición de empleados de dirección y confianza en concordancia con lo estipulado en el Art 165 del C.S.T.

PRARAGRAFO 1: Según el giro habitual de la empresa donde se los trabajadores desempeñan labores los domingos y festivos, se reconocerá lo estipulado en la ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 2: Dentro de los turnos mencionados, el trabajador disfrutara de treinta (30) minutos de descanso, no computable en la jornada laboral.

PARAGRAFO 3. 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. (Ley 789 de 2002).

PARAGRAFO 4º. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. La jornada de trabajo podrá organizarse en los términos del inciso primero del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Artículo 51 de la ley 789 de 2002 el cual señala:

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

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

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y

máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo...

PARAGRAFO 5: En razón a la naturaleza misma, de la labor que desempeñan los trabajadores de la empresa que prestan sus servicios en zonas petroleras o en cualquier otro sitio que por la naturaleza del servicio se requiera, quedan excluidos de la jornada ordinaria establecida en este artículo, y sus funciones serán atendidas en turnos sucesivos de trabajadores tal y como lo establece el artículo 161 y/o 165 y/o 166 del C.S.T. y decretos reglamentarios.

PARAGRAFO 6: La jornada ordinaria de los trabajadores que laboran por turnos, se desarrollara mediante programación, atendiendo las previsiones legales o convencionales, según sea el caso. El trabajo en días de descanso obligatorio, su remuneración y el descanso compensatorio, se regulan conforme la ley y el presente reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO 7: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARAGRAFO 8º. DESCANSO EN DIA SABADO: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 7 p.m. (L. 789/2002, art. 51) (ley 2101 de 2021) (ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 9º. Están excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que se desempeñen en alguna actividad profesional de dirección, manejo y confianza.

PARAGRAFO 10: Por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador se podrá aplicar la jornada máxima de trabajo contemplada y tipificada en la ley 1920 de 2018, Artículo 7.

PARAGRAFO 11. La empresa tendrá en cuenta la disminución de la jornada laboral paulatina, conforme a lo estipulado en la Ley 2101 de 2021 sobre disminución de la jornada laboral, por medio de la cual modifica la jornada máxima laboral, a fin de que se reduzca la jornada laboral a 42 horas, en los términos estipulados en la ley.

PARAGRAFO 12. El empleador realizara la programación de las jornadas para quienes sean vinculados a la empresa a través de la modalidad de Teletrabajo (ley 1221 de 2008). No obstante, lo anterior, la empresa es autónoma en programar y modificar las jornadas y

horarios de trabajo de forma discrecional, dentro de los términos de ley.

PARAGRAFO 13. El empleador garantizará que las jornadas laborales que se establezcan bajo la modalidad de Trabajo en Casa (ley 2088 de 2021) y Trabajo Remoto (ley 2121 de 2021) se regirán por lo dispuesto en la normatividad legal que las autoridades expidan para regular este tema

ARTICULO 15. LIMITE MAXIMO DE HORAS LABORALES SIN PERMISO DEL MINISTERIO DE TRABAJO. El límite máximo de horas previsto en este reglamento interno de trabajo puede ser elevado por orden de la empresa y sin permiso del ministerio del trabajo, por razones de fuerza mayor y/o caso fortuito, o cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente, o haya riesgo de contaminación o pérdida de materia primas, o si se presentaren labores o actividades que a juicio de la empresa no puedan ser interrumpidas, o bien cuando se requiera trabajo de urgencia, o sea indispensable la movilización de maquinarias, elementos y/o equipos estando obligados los trabajadores a desempeñar las labores que la empresa ordene, aun, fuera de las horas o días ordinarios de trabajo. El tiempo de servicio extra que bajo dichas circunstancias se preste, se remunerará conforme a la ley a aquellos trabajadores que tengan derecho a ello por no estar exceptuados de la jornada laboral máxima legal.

Parágrafo. (Art 12 Ley 2266 de 2025) No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

ARTICULO 16. DERECHO A LA DESCONEXION LABORAL. COSERVIPP LTDA., en cumplimiento con la ley 2101 de 2022, garantizará los derechos de los trabajadores, y en consecuencia todas sus actuaciones se regirán por los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad y transparencia, respetando los derechos humanos; por lo cual COSERVIPP LTDA. garantizará a los trabajadores el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral, es decir, reconocer y garantizar el disfrute del derecho a la desconexión laboral.

ARTICULO 17. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES. La empresa conforme a la Ley 1581 de 2012, reglamentada parcialmente por el Decreto 1377 de 2013, tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y, los demás derechos, libertades y garantías constitucionales de que trata el artículo 15 de la Constitución Política, así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma Carta.

Por lo cual COSERVIPP LTDA., en cumplimiento a lo establecido por la Ley 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones para la protección de datos personales, en su calidad de responsable del tratamiento de datos personales, formulará las políticas generales que deben seguirse por todos los trabajadores de la empresa.

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo modificado por el art 10 de la Ley

2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).
- ARTICULO 19.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal conforme a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 159.

ARTICULO 20. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el art 13 ley 2466 de 2025, quedara así: Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición, al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

ARTICULO 21. Tasas y liquidación de recargos Tasas y liquidación de recargos (modificado por la Ley 2466 de 2025)

- Trabajo ordinario:
Es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).
- Trabajo nocturno:
Es el que se ejecuta entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.), y se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Trabajo extra diurno: Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- Trabajo extra nocturno: Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- Trabajo dominical o festivo: Se remunera con un recargo del ochenta por ciento (80 %) sobre el salario ordinario o, por acuerdo entre las partes, podrá compensarse con un día de descanso remunerado dentro de la misma semana.

Si el trabajo en domingo o festivo es ocasional, el trabajador conservará el derecho al recargo del 80 %; si es habitual, además del recargo, tendrá derecho a otro día de descanso compensatorio.

Acumulación de recargos: Cada recargo opera de manera exclusiva; no se acumulan entre sí.

PARÁGRAFO 1. Cuando las labores de vigilancia y seguridad exijan continuidad del servicio, los recargos se reconocerán conforme a los porcentajes anteriores, garantizando el descanso compensatorio cuando la jornada exceda los límites legales.

PARÁGRAFO 2. Ningún trabajador podrá laborar más de dos (2) horas extras diarias ni doce (12) semanales, salvo autorización especial del Ministerio de Trabajo o en casos de fuerza mayor, conforme al artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 22. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente reglamento.

PARAGRAFO 1: Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente

PARAGRAFO 3: DESCANSO EN DÍA 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.

PARAGRAFO 4. AUTORIZACIÓN MINISTERIO TRABAJO HORAS EXTRAS Modificado por la art 12 parágrafo 1 ley 2466 de 2025.- No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley

CAPITULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23. Todos los trabajadores de COSERVIPP LTDA., tendrán derecho al descanso dominical remunerado, siempre que no hayan faltado a su trabajo en los días laborales de la semana, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o, por culpa o disposición del empleador. De igual manera tendrán derecho a los días de descanso de acuerdo con la programación, turnos y horarios establecidos, proporcionalmente al tiempo laborado de presentarse ausencia injustificada.

ARTICULO 24° Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1ª de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1ª de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 12 de octubre, 1ª de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de jueves y viernes santos, Asencion del señor, Corpus Christi y Sagrado corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Asencion del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día .Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º Ley 789 del 1.990).

PARÁGRAFO 2. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025. En nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

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

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos, cuando este reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

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

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

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día

de descanso obligatorio a 90%.

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

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

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

En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, C. S. T.).

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

ARTICULO 26°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado.

No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 27°. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C. S. T.).

ARTICULO 28°. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación a la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C. S. T.).

ARTICULO 29°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C. S. T.)

ARTICULO 30°. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C. S. T.).

ARTICULO 31. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, C. S. T.).

ARTICULO 32°. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengado el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 33°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5).

ARTICULO 34°. Prestaciones patronales comunes art. 193 C. S. T., dando como regla general lo siguiente: 1. Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran. 2. Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo de ellas sea asumido por la EPS o ARL de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte la entidad prestadora.

PARÁGRAFO. 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 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 35°. Modificado por la ley 2466 de 2025 Art 15- La empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA**, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho al sufragio.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. 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.
4. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. 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 (mínimo 5 días hábiles) y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
 5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador con mínimo 10 días hábiles a la cita, 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.
 6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, avisando mínimo con 10 días hábiles a la obligación escolar.
 7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales con un aviso previo al empleador de mínimo 10 días hábiles a la citación.
 8. En Coservipp Ltda, 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.

ARTICULO 36º. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) **EN CASO DE GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA:** la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. El empleador analizará cada caso particular, pudiendo conceder los días de calamidad doméstica según la gravedad de la misma. En todo caso, la empresa limita a máximo cinco (5) días remunerados, la calamidad doméstica, los cuales podrán ser menos días o hasta cinco días dependiendo del análisis particular que realice el empleador para cada caso en concreto. Surtido dicho término, se efectuarán los descuentos correspondientes. Si no se presentan pruebas de la calamidad por cualquier medio dentro de dos (2) días siguientes de la ocurrencia de la grave calamidad doméstica, el empleador procederá con el proceso disciplinario pertinente.

Se entiende por calamidad doméstica, las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación, incendio de la vivienda, y similares. En todo caso, corresponderá al empleador fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho para la concesión del respectivo permiso, el trabajador deberá avisar al empleador, la grave calamidad doméstica debidamente comprobada según el caso específico. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

Se entiende por calamidad doméstica de acuerdo con la Jurisprudencia: “todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición

del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo.” Sentencia C-930 de 2009.

También, se entiende por calamidad doméstica, las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación, incendio de la vivienda, y similares, atención por urgencias médicas y/o hospitalización del cónyuge o compañero permanente, hijos, padres del trabajador (este último si viven bajo el mismo techo con este) En todo caso, corresponderá al empleador fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho para la concesión del respectivo permiso, el trabajador deberá avisar al empleador, la grave calamidad doméstica debidamente comprobada según el caso específico. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Parágrafo: La documentación que soporte la calamidad doméstica deberá presentarse de inmediato o máximo 5 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, so pena de iniciar proceso disciplinario correspondiente.

COSERVIPP LTDA., tendrá en cuenta las siguientes condiciones, sin limitarse, constitutivas de calamidad doméstica:

1. Toda grave afectación de la salud o integridad física de hijos, padres, hermanos, cónyuges o compañero permanente.
2. Secuestro o desaparición de hijos, padres, hermanos, cónyuges o compañero permanente, limitado en un término que no puede superar los 5 días hábiles para realizar los trámites legales pertinentes.
3. Aquellos eventos de caso fortuito o fuerza mayor debidamente probados.
4. La inundación, avalancha, incendio, huracán o cualquier hecho de la naturaleza que recaiga sobre la vivienda del trabajador y que haga necesario la presencia de este en el lugar. En estos eventos se dará un tiempo prudencial para que pueda evacuar la vivienda y estabilice su situación.
5. Todo hecho delictuoso que ocurra en la vivienda del trabajador, como lo es un hurto, homicidio, entre otros, que haga necesario la presencia del trabajador en el lugar.

La duración de la licencia será concedida por el empleador previo análisis y revisión de cada evento, atendiendo el principio de razonabilidad. Para ello se deben “sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc.”

NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas generales, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres. El trabajador contará con un término tres (3) días para entregar los respectivos soportes. En caso de no proporcionar los documentos de soporte, se entenderá como ausencia injustificada con las sanciones previstas en el presente reglamento y en la ley laboral vigente.

ARTICULO 37. LICENCIA POR LUTO. ARTICULO 43. LICENCIA DE LUTO (Ley 1280 de 2009): COSERVIPP LTDA., concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- *Padres
- *Hijos
- *Hermanos
- *Abuelos
- *Nietos

PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

- *Cónyuges
- *Padres del cónyuge
- *Hijos extramatrimoniales del cónyuge

PRIMER GRADO CIVIL:

- *Padres adoptivos
- *Hijos adoptivos

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, so pena de iniciar proceso disciplinario correspondiente.

ARTICULO 38. EN CASO DE ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO: El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

ARTICULO 39. PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO AL SUFRAGIO: El empleador debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio. Beneficios: (Art 3 Ley 403 / 1997): El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con el empleador o su superior jerárquico.

ARTICULO 40. PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN: El Empleador debe conceder el permiso al trabajador, para

ejercer labores ejercidas como jurados en jornadas de votación municipal, departamental o nacional.

Beneficios: (Art 3 Ley 403 / 1997): El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector y adicionalmente gozará de una (1) jornada de descanso compensatorio remunerado por haber ejercido la labor como jurado. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 45 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con el empleador o su superior jerárquico.

ARTICULO 41. LICENCIA DE MATERNIDAD. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de Dieciocho (18) semanas en la época del parto (**Ley 1822/2017**), remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a la entidad un certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo
2. La indicación del día probable del parto
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

ARTICULO 42. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. La empresa concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad.

ARTICULO 43. LICENCIA DE PATERNIDAD. También se reconocen dos semanas (días calendario por licencia de paternidad conforme lo señala la Ley María (Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado ley 2114 de 2021).

ARTICULO 44. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Se otorgará, cuando los padres decidan de manera conjunta y por escrito, distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el par 4 Art 236 del C.S.T, reformado por la ley 2114 de 2021.

ARTICULO 45. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. Se otorgará cuando la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

ARTICULO 46. EN EL CASO DE LICENCIAS POR SOLICITUD PROPIA, los trabajadores tienen derecho a una licencia sin remuneración alguna hasta por sesenta (60) días continuos o discontinuos al año. Cuando a juicio de la Empresa exista justa motivación por parte del trabajador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más y será no remunerada.

PARAGRAFO 1. El otorgamiento de la licencia dependerá de la causa que la motive, de tal manera que, si las razones están fundadas en la fuerza mayor o el caso fortuito, la

empresa deberá concederla, en caso contrario, será facultativo de la empresa otorgarla teniendo en cuenta la necesidad del servicio.

PARAGRAFO 2. La empresa no podrá revocar la licencia concedida, pero puede renunciarse en todo caso por el beneficiario. El tiempo de licencia ordinaria o de prórroga no es computable, para ningún efecto, como tiempo de servicio.

ARTICULO 47. VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS. La no incorporación inmediata una vez se venzan las licencias de que trata este capítulo, se entenderá como abandono del cargo y por ende como causal de terminación del contrato individual de trabajo.

CAPITULO VIII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 48º. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, Y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 1. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (133, C. S. T.).

ARTICULO 49°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que este cese (artículo 138, numeral primero, C. S. T.).

EL PERIODO DE PAGO: Los pagos de los salarios al personal de trabajadores que laboran al servicio de la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA** es **MENSUAL**.

ARTICULO 50°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajador suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134, C. S. T.).

CAPITULO IX

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, SEGURIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 51°. Es obligación del Empleador la afiliación y pago de aportes, al Sistema de Seguridad Social Integral: Salud, Pensión y Riesgos Laborales, 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 prevención de riesgos laborales y ejecución del Sistema de Seguridad Social y salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del Trabajador.

ARTÍCULO 52. Los servicios médicos que requieran los Trabajadores se prestarán por la EPS y las IPS a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del Empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 53. Todo Trabajador, desde el mismo día que se siente enfermo, deberá comunicarlo al Empleador, a su Representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el 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 deba 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.

ARTÍCULO 54. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico de la EPS que lo haya examinado, así como a los exámenes y

tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador no podrá negarse a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados por la EPS sin justa causa.

ARTÍCULO 55. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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 los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO 1. 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 Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, dan facultad a la empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Protección Social, respetando el derecho de la defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTÍCULO 56. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante elaborará y enviará a la ARL el respectivo informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.

ARTÍCULO 57. En caso de incidente el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa, a su representante para dar estricto cumplimiento al Protocolo establecido para el reporte de incidentes.

ARTÍCULO 58. La empresa y la ARL deberá llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades Laborales para lo cual deberá en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades Laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa o en ejercicio de una labor asignada por esta, deberá ser informado a la entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 59. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos Laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 60º. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- A. Cumplir personalmente, a cabalidad, de forma completa puntual y oportuna todos los deberes y obligaciones especiales que se encuentren descritas en la ley, en el presente reglamento de trabajo, en el contrato laboral, en las políticas de la empresa, en los manuales de funciones, ordenes escritas o verbales de los superiores jerárquicos.
- B. Respeto y subordinación a los superiores.
- C. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- D. Responder al cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- E. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- F. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- G. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- H. Ser verídico en todo caso.
- I. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad, de la mejor manera posible, con responsabilidad y la competencia requerida para el mayor desarrollo, empleando al máximo su capacidad laboral e intelectual.
- J. Recibir y aceptar las ordenes, 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.
- K. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el uso de los elementos de trabajo.
- L. Cumplir con los deberes y principios que rijan la profesión que ejerce o la actividad u oficio para la cual fue contratado por la empresa.
- M. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- N. Cumplir con los llamados que haga la empresa para incorporarse a labores cuando por motivos de fuerza mayor o necesidades del servicio, sea necesario que el trabajador (a) que no se encuentre ejecutando sus funciones retome sus actividades.
- O. Cumplir a cabalidad y de forma rigurosa con todas las políticas, protocolos, instructivos, medidas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la empresa, además de las medidas de seguridad física en las instalaciones donde se presta el servicio, tanto las dispuestas por el empleador como las dispuestas por el cliente y en general, cumplir con todas las disposiciones que establezcan las autoridades competentes, la empresa y/o los clientes, en materia de salubridad, medidas sanitarias de prevención y contención de enfermedades, más aún, si se hubiera establecido la ocurrencia de una epidemia o pandemia.
- P. Respeto y subordinación con los usuarios, sus representantes y empleados, donde se preste el servicio.

- Q. Cumplir con los reglamentos y manuales de funciones establecidos por el empleador.
- R. Cumplir con los horarios establecidos por la Empresa incluida la programación de trabajo en días dominicales, festivos y tiempo nocturno.
- S. Cumplir con todas las instrucciones y directrices que disponga la empresa y que estén contenidas en la normatividad legal, cuando realice sus labores a través de las modalidades de Teletrabajo, Trabajo En Casa o Trabajo Remoto.
- T. Asistir de forma puntual y completa a capacitaciones, cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o refuerzo que sean programadas por la empresa o por otras entidades si así lo dispone el empleador.
- U. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa, Ser verídico en todo caso.
- V. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones, relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta que en general debe observar en el cumplimiento de sus funciones, con verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa, aceptando las órdenes con total respeto, acatamiento y disposición conforme al servicio prestado;
- W. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo empleador, tercero, cliente y/o usuario para el manejo de máquinas, equipos, armas e instrumentos de trabajo;
- X. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio asignado o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros
- Y. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente de conformidad con los fines a que han sido destinados.
- Z. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, herramientas, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.
- AA. Mantener en todo caso total compromiso de las obligaciones y deberes suscritos con la compañía;
- BB. Respeto y subordinación con los usuarios, sus representantes y empleados, donde se preste el servicio;
- CC. Dar cumplimiento a los procedimientos fijados para el desarrollo de las diferentes actividades operativas.
- DD. Participar activamente en la elección de los representantes del Comité de Convivencia, COPASST, y demás a que haya lugar.
- EE. Cumplir con los reglamentos y manuales de funciones establecidos por el empleador.
- FF. Cumplir con los horarios establecidos por la Empresa incluida la programación de trabajo en días dominicales, festivos y tiempo nocturno.
- GG. Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente de conformidad con los fines a que han sido destinados.

HH. Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, herramientas, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización.

II. Mantener en todo caso total compromiso de las obligaciones y deberes suscritos con la compañía;

JJ. Guardar reserva absoluta con relación a los Manuales de Procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la empresa de cualquier índole o que estén relacionados con los socios, usuarios o contratistas.

KK. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad que sea cometido por parte de otro empleado, funcionario o tercero que afecte los intereses de la empresa, clientes, proveedores, socios o trabajadores.

LL. Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.

MM. Contar con toda la documentación vigente, que acredite la idoneidad para ocupar el cargo.

NN. Y demás concordantes con el C.S.T.

PARAGRAFO 1. En caso de incumplimiento de cualquier deber del trabajador, la Empresa podrá solicitar, previo trámite judicial, la indemnización por los perjuicios que se le hayan causado por el incumplimiento de cualquiera de los deberes del trabajador y/o de los daños causados a los bienes de la Empresa por negligencia, descuido o dolo.

CAPITULO XI

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 61º. El orden jerárquico de la empresa, **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA**, es el siguiente:

- JUNTA DE SOCIOS
- JUNTA DIRECTIVA
- GERENCIA GENERAL
- GERENCIA ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
- GERENCIA DE GESTION DE GESTION DE TALENTO HUMANO
- GERENCIA DE OPERACIONES
- GERENCIA ADICIONAL DE NUEVOS PROCESOS
- DIRECTOR(ES) DE PROCESOS
- COORDINADORES DE PROCESOS
- COORDINADORES DE AGENCIAS
- COORDINADORES DE CONTRATOS
- ASISTENTES
- SUPERVISORES
- ESCOLTAS
- VIGILANTES

NOTA: y los demás establecidos en el organigrama.

PARÁGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA**, es el **GERENTE GENERAL** y **GERENTE DE TALENTO HUMANO**.

CAPITULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 62. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) y a las mujeres años y a las mujeres, en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de 3 plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinal 2 y 3 del Artículo 242 del C. S. T.).

PARAGRAFO 1. NO PROHIBICIÓN DE LABORES PARA MUJERES. De conformidad con los desarrollos legales y jurisprudenciales aplicables a este artículo, en COSERVIPP LTDA., no existirán labores prohibidas para mujeres.

ARTÍCULO 63. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios técnicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibelios.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas o Inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilados en herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de aceros, talleres de laminación, trabajos de forja y empresa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambio de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos en vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima, trabajos de horno, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno y tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro, demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

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

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 64º. Son obligaciones especiales del empleador modificado por ley 2466 de 2025 art 17:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y 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 efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactadas en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 28 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico.
Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambio 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 que con el conviven.
9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Abrir y llevar los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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, afiliar a la Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa(C .S. T. Art., 57).

16. Verificar la grave calamidad del trabajador según caso concreto.
17. Cumplir con lo establecido en el Art. 189 del CST. modificado por la ley 1429 de 2010 Art. 20. Compensación en dinero de las vacaciones. “Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones”.
18. Cumplir con lo establecido en el Art. 256, numeral 3 del CST. modificado por la ley 1429 de 2010 Art. 21. Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo, sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente so pena de incurrir en la imposición de multas.
19. Resguardar su propia información, equipos, seguridad informática y física (al interior de sus instalaciones) y dentro de sus servicios contratados, por medio de toda la tecnología disponible para minimizar el riesgo
20. Implementar y divulgar los procedimientos pertinentes relacionados con las buenas practicas corporativas, cumplimiento normativo, planes de transparencia y ética empresarial.
21. No Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
22. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
23. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
24. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
25. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
26. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”

27. Y las demás normas concordantes con las normas laborales, el código sustantivo de trabajo, el reglamento interno, actas y circulares reglamentarias.
28. Queda expresamente prohibido tomar represalias o adoptar medidas disciplinarias o de cualquier tipo contra quienes denuncien o participen en procesos de investigación sobre acoso o violencia laboral o sexual.

ARTICULO 65º. Son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa; lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes y todo elemento de dotación.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se hayan facilitado correspondiente al armamento requerido, las municiones, medios de comunicación, y demás implementos dados de acuerdo con el cargo ostentado en la empresa.
4. Guardar rigurosamente la moral en las reacciones con sus superiores y compañeros, el usuario y/o cliente y sus empleados.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime convenientes para evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o donde preste su servicio.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS, el de la IPS a la que la empresa le haya enviado o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.10).
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C. S. T.).
9. Uso obligatorio de elementos distintivos y de Protección Personal "EPP" So pena de incurrir en las faltas disciplinarias (leves o graves) establecidas en el presente reglamento.
10. Concurrir puntualmente a sus labores dentro de los horarios fijados o programación de turnos.
11. Dar aviso inmediatamente a la empresa de toda irregularidad que se presente en el servicio.
12. Permanecer en el sitio de trabajo asignado por su superior inmediato y durante el turno correspondiente. El trabajador no deberá retirarse de su puesto de trabajo hasta tanto no sea relevado por un compañero que recibe; informando de manera inmediata a la empresa sí, el trabajador que debe recibir el turno no llega, para tomar las medidas correspondientes.
13. Registrar en la minuta de servicio, las entregas y recibos del puesto de trabajo, al igual que las anotaciones de novedades o informes presentados durante la prestación del servicio.
14. Llegar al sitio de trabajo en perfectas condiciones de aseo y presentación personal, dando uso al uniforme de dotación de forma correcta y completa durante la prestación del servicio.

15. No usar las prendas o elementos de dotación suministrados por la empresa en los siguientes casos: sanción disciplinaria, disfrute de vacaciones, permiso o licencias.
16. Aceptar con respeto las instrucciones impartidas por su jefe inmediato o por la persona encargada para tal efecto y proceder de inmediato a su cumplimiento.
17. Entregar la correspondencia recibida dentro de los términos establecidos y exigidos por la empresa y el cliente, so pena de un incumplimiento y reproceso en las labores referentes.
18. Acatar lo establecido en la política de prevención de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco, con fundamento en la resolución 2400, artículo 3. Artículo 21 de la resolución 1075 de 1994, circular No. 38 de 2010, decreto 780 de 2016 y demás disposiciones.
19. Practicar el examen Psicofísico para el manejo de armas de fuego, con la periodicidad exigida por la ley, so pena de incurrir en falta grave de disciplina.
20. El trabajador deberá mantener una consecuente y efectiva labor durante toda su función laboral; esto es, no acumulará las faltas suficientes para generar con ello un evidente incumplimiento de sus deberes contractuales, avocando al empleador a tomar medidas coactivas.
21. El trabajador deberá responsabilizarse del correcto cumplimiento de los procedimientos del sistema integrado de gestión que involucran su cargo; cuando previamente a este se le haya sido capacitado.
22. Es su obligación procurar que la información transmitida sea siempre veraz, oportuna y confiable.
23. Procurar por el cuidado integral de su salud previniendo riesgos laborales, accidentes e incidentes.
24. Conocer e implementar las políticas y responsabilidades de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente en la realización de sus tareas.
25. Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud.
26. Todo trabajador es responsable de prevenir incendios, por lo tanto, debe evitar generar condiciones inseguras en su puesto de trabajo que genere este riesgo.
27. Utilizar los elementos de protección personal que suministre la empresa. Cumplir con las normas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Reglamento Interno de trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y el contrato.
28. Participar en las capacitaciones y reuniones programadas por la empresa, inclusive las relacionadas con la Seguridad Vial y el Plan Estratégico de Seguridad Vial, de acuerdo con la ley 152 de 2011, Resolución 1231 de 2016, resolución 681 en su artículo 49, entre otras normas concordantes.
29. Acatar las normas de seguridad frente a la utilización de armas de fuego establecidas en el decreto 2535 de 1993, decreto 356 de 1994 y las demás conforme a la normatividad vigente.
30. Cumplir las normas y procedimientos de Seguridad Salud en el Trabajo establecidas por la empresa.
31. Informar oportunamente a sus superiores o al coordinador de Seguridad Salud en el Trabajo sobre alteraciones de la salud, posiblemente relacionadas con la exposición a riesgos presentes en la ejecución de la labor.
32. Participar activamente en charlas y cursos de capacitación de Seguridad Salud en el Trabajo a que haya sido invitado.
33. Detectar e informar a sus superiores o al coordinador de Seguridad Salud en el Trabajo y medio ambiente, sobre factores de riesgo que pueden ser causantes de alteraciones al medio ambiente y que se encuentren presentes en los puestos de trabajo donde se presta el servicio.

34. Reportar todo accidente o incidente (según capacitaciones e instrucciones) durante la jornada laboral al jefe inmediato o al área de monitoreo. Así mismo, debe registrarlo en la minuta de servicio. se considera una falta grave no reportar el accidente dentro de las 03 horas siguientes a la ocurrencia de los hechos.
35. Respetar a los superiores, usuarios, residentes y visitantes que por alguna razón a la prestación del servicio acudan al puesto de trabajo.
36. Reportar de forma inmediata a través de los medios de comunicación disponibles las novedades y/o inconvenientes que se presenten durante la prestación del servicio.
37. Reportar al superior jerárquico o al coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sobre condiciones o actos de inseguridad que puedan generarse en el puesto de trabajo y que estos, puedan ocasionar posibles accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o daños a los bienes de los clientes o de la empresa.
38. Informar al superior jerárquico o al coordinador del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sobre alteraciones de salud que puedan ser ocasionadas por la exposición a riesgos en la ejecución de la labor.
39. Desempeñar todas aquellas funciones inherentes al cargo y las que le sean asignadas por su jefe inmediato concordantes con la labor para la cual fue contratado.
40. Cumplir y ejecutar los procedimientos pertinentes adoptados por COSERVIPP LTDA. relacionados con las buenas prácticas corporativas, cumplimiento normativo, planes de transparencia y ética empresarial.
41. Mantener una constante capacitación de los procedimientos y reglamentaciones establecidas por la empresa y las demás normas concordantes con las normas laborales, el código sustantivo de trabajo, el reglamento interno, actas y circulares reglamentarias.
42. No acosar laboralmente en ninguna de sus modalidades, ni sexualmente al trabajador(a), compañero(a), directivo(a), cliente, ni durante la prestación del servicio, ni fuera de las jornadas laborales en cumplimiento de la ley 1010 de 2006 y ley 2365 de 2024.
43. Ningún trabajador, directivo, contratista, cliente o usuario podrá ejercer, tolerar o permitir cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de género dentro o fuera del lugar de trabajo, incluyendo comunicaciones digitales, redes sociales, grupos de mensajería o cualquier otro medio derivado de la relación laboral.

ARTICULO 66. Además, son obligaciones especiales de los vigilantes las siguientes:

1. Concurrir al trabajo en condiciones de buena presentación personal, aseo, porte del uniforme y en general lo correspondiente a elementos ajenos o que no son parte de las exigencias del uniforme correspondiente.
2. Portar el uniforme en forma adecuada de tal manera que se utilice el reglamentario correspondiente a camisa, chaqueta, pantalón, blazer, suéter, corbata, pañuelo o pañoleta corto para mujer, zapatos, overol personal operativo y overol manejado canino, chaqueta y pantalón antifricción, casco, quepis-gorra, reata, porta arma, goleana, placa, apellido y carné conforme sea el caso.
3. Llevar consigo permanentemente documento de identificación personal (cédula de ciudadanía), la credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, el carné expedido por la empresa, carné de ARL, EPS y todos los documentos que individualicen al trabajador en su función.

4. Mantener la puerta principal y mecanismos de ingreso y salida debidamente asegurados y con los protocolos preestablecidos o cualquier otro acceso al inmueble que está a su cuidado, control o responsabilidad.
5. Anunciar a los ocupantes de los apartamentos, oficinas o dependencias, según fuere el caso, la llegada de los visitantes y permitir su ingreso solo cuando la persona requerida lo autorice.
6. Revisar cuidadosamente los paquetes y vehículos que ingresen o salgan del inmueble custodiado, a fin de verificar su contenido y estado, si fuere el caso.
7. No utilizar elementos u objetos que fueren entregados bajo custodia o cuidado tanto a la compañía, como al vigilante, sin que existiere previa autorización del propietario.
8. Informar inmediatamente las novedades o daños ocurridos en el lugar de trabajo a la empresa y/o cliente, así como cualquier inconveniente que se presente en relación con la prestación de servicios.
9. Dejar constancia escrita en la minuta o libro de registro, la hora de entrega y/o recepción del puesto, discriminando detalladamente los elementos dejados en custodia, así como el estado de estos, las novedades y consignas del puesto.
10. Hacer puntualmente los reportes por medio de radio, celular, WhatsApp, al Command Center acorde a los horarios establecidos, dejando constancia de ello en la minuta de vigilancia.
11. Tratar con respeto y cortesía a los usuarios y ocupantes de los inmuebles a su cuidado.
12. Informar oportunamente a la empresa o a quien la represente cualquier inconveniente que se presente y le impida asistir o atender sus obligaciones propias de su cargo.
13. Hacer uso adecuado y responsable del arma de dotación, pues está obligado a responder ante la Ley y la autoridad competente por los abusos que pueda cometer con éstas, por lo que deberá ejecutar las medidas de seguridad previstas en manuales y reglamentos, establecidas en las normas de seguridad para la manipulación y uso de armas de fuego.
14. Se prohíbe la visita de carácter personal al vigilante de turno, en el servicio y/o puesto asignado por la compañía.
15. Prestar el servicio con la mejor disponibilidad, donde la empresa tenga puestos, de acuerdo con los turnos que se le asignen, aceptar los ajustes o cambios de horarios cuando así lo estime reglamentariamente el empleador o el usuario.
16. Acatar y cumplir las órdenes, funciones y consignas que le imparta la empresa o el usuario de manera particular para la prestación del servicio de vigilancia privada, en sus instalaciones o lugares del servicio.
17. Velar por la conservación y buen estado de todos los bienes muebles e inmuebles puestos bajo su cuidado.
18. Permanecer en su puesto hasta la hora indicada en que deba finalizar su servicio o hasta que llegue el respectivo relevo.
19. Entregar servicio y puesto, exclusivamente al personal identificado o autorizado por la empresa, usuario y/o cliente, según consigna específica, siempre y cuando esté debidamente identificado.
20. Impedir el acceso de personas particulares a las instalaciones donde se presta el servicio, excepto aquellas que presenten autorización escrita por las personas autorizadas.
21. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los elementos especiales que le sean entregados para su servicio a la terminación del contrato de trabajo.
22. Asistir puntualmente a las capacitaciones de acuerdo con la programación

establecida por el departamento encargado, toda vez que hacen parte de la actualización continua para el mejor y buen desempeño de las funciones.

23. Hacer la entrega del puesto de servicio, con el máximo de responsabilidad, siguiendo los pasos, instrucciones y procedimientos indicados por la empresa.

24. Cumplir eficientemente las consignas y procedimientos del medio ambiente, Seguridad Salud en el Trabajo y seguridad industrial según protocolos y procedimientos establecidos por la empresa.

25. Dar estricto cumplimiento a las normas de Seguridad Salud en el Trabajo, implementadas por la empresa.

26. Utilizar el teléfono para uso exclusivo de la empresa, salvo autorización del jefe inmediato.

27. Para los trabajadores que deban permanecer alojados en campos petroleros o en cualquier otro sitio que se requiera, según las funciones para las que hayan sido contratados, deberán pernoctar únicamente en el alojamiento asignado y no dirigirse a otros alojamientos ni invitar al alojamiento a personal no autorizado por el empleador.

28. A custodiar y entregar a su superior jerárquico, todo bien o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo, por cualquier persona perteneciente o ajena a la compañía.

29. Dar estricto cumplimiento a las políticas y protocolos que en materia de derechos humanos han sido establecidos por la empresa, de conformidad con las normas constitucionales y legales aplicables a este tema. Es deber del personal operativo de COSERVIPP LTDA., actuar dentro del marco legal en sus procedimientos sin exceder o extralimitarse en sus funciones, menos aún intervenir en asuntos que son de competencia exclusiva de las autoridades.

30. Presentarse a rendir descargos en forma inmediata tan pronto sea requerido, por cualquier medio, por la Gerencia de Recursos Humano o por la persona encargada de manejar el procedimiento disciplinario en la compañía o quien haga sus veces.

ARTICULO 67. Además de las establecidas en el Artículo 65 Y 66, las siguientes son obligaciones especiales para los escoltas, conductores, coordinadores y supervisores. Utilizar los vehículos de la empresa solo para el cumplimiento de las funciones que se le asignen según los recorridos establecidos.

1. Durante los recorridos asignados, estar acompañado únicamente por el personal autorizado por la empresa.
2. Llevar consigo cuando esté conduciendo el vehículo, la documentación del mismo (Tarjeta de propiedad, seguro de accidentes "SOAT", licencia de conducción, certificado de revisión técnico mecánica y equipo de carretera).
3. Conducir acatando las normas reguladoras del tránsito automotor previstas en el Código Nacional De Tránsito CNT.
4. Informar de manera inmediata los daños que detecte en el automotor.
5. Cuando se presente un accidente de tránsito debe esperar la asistencia de la autoridad competente, para el cumplimiento de los procedimientos legales establecidos.
6. Cuando se presente accidente sobre vehículo de la empresa será de carácter irrevocable el hecho de avisar de manera inmediata a la empresa y a la compañía de seguros para su conocimiento y fines pertinentes, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
7. De presentarse conciliación debe hacerla con el visto bueno de un directivo de la empresa, quien hará la presentación respectiva al lugar de los hechos o a quien se delegue según el caso.
8. No evadirse de su ruta ordenada, sin la correspondiente autorización del jefe inmediato.
9. Mantener los vehículos en excelente estado de funcionamiento, tal como lo requieren las normas ambientales y de tránsito.

10. Mantener una constante comunicación con los usuarios e interventores de sus respectivos contratos.
11. Dar respuesta en forma oportuna y en términos adecuados, las solicitudes e inquietudes que estos formulen, para el cumplimiento del objeto del contrato.
12. Rendir la documentación de manera oportuna y adecuada a las instancias administrativas y operativas de la empresa cuando así lo requieran.
13. Velar por el mantenimiento y adecuado funcionamiento de los elementos de la empresa y del usuario, puestos a su disposición para la ejecución del servicio.

ARTICULO 68. Además de las obligaciones establecidas en el referido Artículo 67 constituyen obligaciones especiales para el personal administrativo las que a continuación se indican:

1. Manejar adecuadamente equipos de sistemas, medios de comunicación y demás equipos de oficina, observando rigurosamente las instrucciones de manejo, manipulación y mantenimiento de estos, conforme a los manuales y literatura existente al respecto.
2. Utilizar el teléfono para uso exclusivo de la empresa u oficina, salvo autorización del jefe inmediato.
3. Cumplir exactamente con los horarios y días laborables establecidos en el presente reglamento.
4. Portar el uniforme de manera adecuada, sin adendas, manteniendo así una adecuada presentación personal, de acuerdo con su cargo y funciones.
5. Cumplir estrictamente con las funciones y responsabilidades propias de su cargo según consta en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Dar estricto cumplimiento a las normas y políticas de convivencia laboral implementadas por la empresa y la sana costumbre

CAPITULO XIV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 69°. SE PROHÍBE A LA EMPRESA, COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - A. Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículo 113. 150.151, 152, Y 400 del Código Sustantivo del Trabajo
 - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - C. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el

- trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo 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 del Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C. S. T.).
 12. Queda expresamente prohibido tomar represalias o adoptar medidas disciplinarias o de cualquier tipo contra quienes denuncien o participen en procesos de investigación sobre acoso o violencia laboral o sexual.

ARTICULO 70. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Utilizar elementos de comunicación (celular, tablet, computador, portátil, etc.) durante la jornada laboral, salvo aquellos que sean para uso exclusivo de la empresa.
2. Se prohíbe utilizar redes sociales o medio cibernético, digital durante la prestación del servicio, y fuera de la jornada laboral haciendo alusión a la empresa Coservipp Ltda y/o la utilización de prendas alusivas a la empresa tales como uniforme de trabajo
3. El incumplimiento de las normas legales y procedimentales implementadas por la empresa conforme a la normatividad vigente, reflejada y establecida por COSERVIPP LTDA., por medio de las consignas específicas, órdenes y circulares reglamentarias establecidas por la empresa.
4. Sustraer de la empresa y/o puesto de trabajo (instalaciones del cliente) los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes; se prohíbe de igual modo ingerir bebidas embriagantes en su puesto estando de servicio.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas que les sea suministrada como dotación por la empresa COSERVIPP LTDA.
7. 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.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no de ellas.

9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en el o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (Art. 60 C.S.T.).
12. Movilizarse antes y después de su jornada laboral con el uniforme de la empresa.
13. Recibir de terceros (clientes o sus funcionarios, particulares, proveedores, o de cualquier otra persona natural o jurídica), cualquier tipo de dádivas, reconocimientos, recompensas, regalos o sumas de dinero, por cualquier asunto que tenga que ver con las actividades de COSERVIPP LTDA., sin autorización o conocimiento del empleador.
14. Utilizar los instrumentos especiales entregados para su servicio por la empresa o el usuario en objetivos o actividades distintas del trabajo contratado (C. S. T., Art. 60).
15. Permitir el ingreso de terceras personas sin autorización al sitio de trabajo, ni siquiera tratándose de sus familiares.
16. Ejecutar labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador.
17. La revelación de secretos y datos reservados a COSERVIPP LTDA., o al usuario donde preste su servicio.
18. Llegar retardados a recibir su servicio, por lo que debe hacerlo siempre con unos 15 minutos de anticipación para que le hagan la entrega como es debido.
19. Reñir con sus compañeros de trabajo; deberá mantener el respeto y compañerismo.
20. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores, del usuario o representante.
21. Dormir en el sitio de trabajo durante el turno.
22. Omitir sin justa causa el cumplimiento de los controles establecidos por el usuario o la empresa para la prestación del servicio.
23. Abandonar el puesto de trabajo antes que llegue su reemplazo o sin que le reciba el mismo, de acuerdo con las políticas de la empresa.
24. Por ningún motivo deberá llevarse el arma de dotación para la casa, si por motivos de fuerza mayor el superior jerárquico no puede recogerla, deberá llevarla a la empresa con el máximo cuidado.
25. Negarse a prestar un servicio cuando la empresa lo necesite o requiera y que le corresponde efectuar por razón de su trabajo.
26. Sostener relaciones amorosas con compañeros de trabajo, o cualquier otra situación, siempre que implique falta de parcialidad en las actividades laborales y/o afecta la prestación del servicio contratado.
27. Utilizar los teléfonos del puesto de servicio para hacer o recibir llamadas de tipo personal o para el uso de datos en actividades que no corresponden a la órbita laboral sin la debida autorización del usuario.
28. Dormir, descansar, reposar o entretenerse leyendo revistas, periódicos, libros, escuchando radio o viendo televisión, usar el celular, lo que pondrían en peligro su seguridad y los bienes puestos a su cuidado.
29. Utilizar elementos y prendas que no correspondan a la dotación entregada por las labores que se encuentre realizando.
30. Se prohíbe retirarse de su puesto de trabajo aun cuando haya finalizado el turno la empresa o que, siendo parte de la dotación, no corresponda ser utilizados en o jornada de trabajo, hasta tanto se confirme que se ha realizado en debida forma el relevo y se garantice la cobertura del servicio en ese puesto para el turno o jornada siguiente.
31. Prender los vehículos de la empresa, de los clientes o de los usuarios y mucho menos conducirlos o cualquier otra clase de equipo sin la debida autorización.
32. Prestar su servicio sin uniforme o incompleto, es decir; sin camisa, chaqueta,

pantalón, blazer, suéter, corbata, pañuelo o pañoleta corto para mujer, zapatos, overol personal operativo y overol manejado canino, chaqueta y pantalón antifricción, casco, quepis-gorra, reata, porta arma, goleana, placa, apellido y carné conforme sea el caso y demás que lo integren. Así como lo correspondiente a la presentación personal incluyendo el corte de cabello, el uso de accesorios, entre otros, conforme al cargo que ostente para la prestación del servicio.

33. No realizar la labor en los términos pactados.

34. Pedir préstamos al usuario, sus representantes o empleados donde preste su servicio.

35. Modificar los turnos en los horarios establecidos por la empresa, sin previa autorización por parte del empleador.

36. Omitir de manera directa o por falta de diligencia las consignas propias del puesto.

37. Manipular de manera inadecuada los instrumentos electrónicos (celular, computador, radio, Tablet, entre otros) dados para la ejecución del servicio.

38. Omitir las políticas de buen uso, reserva y manejo de los programas proporcionados por la compañía.

39. Dar o utilizar por cualquier medio información personal relacionada con la empresa, clientes o compañeros de trabajo, sin autorización previa escrita de estos en cada caso, cuando no se trate del cumplimiento de sus obligaciones laborales, o en cumplimiento de una orden judicial, de conformidad con lo consagrado en la Ley 1581 de 2012 (HABEAS DATA).

40. Realizar actividades de negocios particulares (ventas, préstamos de dinero, apuestas, prestación de bienes y/o servicios, entre otras.) o inclusive actividades sin ánimo de lucro, que sean ajenas a sus funciones como trabajador de la empresa durante su jornada laboral.

41. Todas aquellas que se establezcan en manuales, instructivos, procedimientos, protocolos, consignas y demás documentos que se suscriban en vigencia de la relación laboral.

ARTICULO 71. Son también prohibiciones especiales de los trabajadores:

1. Fumar en el puesto de trabajo y/o en la oficina principal, en horas laborales, salvo en los sitios autorizados y horas de descanso.
2. Preparar cualquier clase de alimento en el puesto de trabajo, a excepción de calentar los alimentos en sitios previamente autorizados y en los horarios de descanso.
3. Abandonar el puesto de trabajo, sin previa autorización de los jefes a cargo y/o de la empresa.
4. Descuidar o incumplir órdenes e instrucciones de los jefes a cargo y/o de la empresa.
5. Mantener conversaciones con personas, de temas que sean ajenos a la actividad propia del servicio, descuidando el sitio en custodia.
6. No portar correctamente el uniforme y elementos del servicio, durante la prestación del turno.
7. La mala presentación personal del trabajador al turno de trabajo, ocasionando una mala imagen frente al cliente.
8. Fijar avisos, o cualquier propaganda en las paredes del lugar de trabajo, sin la debida autorización del cliente y la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
9. Consumir alimentos y/ o bebidas en horas laborales no autorizadas. Excepto en los horarios de descanso.
10. Realizar cualquier actividad ajena a las funciones asignadas, sin la debida

- autorización de los jefes a cargo.
11. Diligenciar de forma incorrecta la documentación reglamentaria; dejando espacios en blanco de la minuta de guardia y/o enmendarla; dejando de marcar la planilla del control de horario, entre otros, ordenados por los Directivos de la empresa.
 12. Incumplir la ejecución de los procesos y procedimientos establecidos, en la prestación del servicio.
 13. Mantener tratos comerciales con personas ajenas a la empresa, afectando sus intereses, sin la debida autorización de esta.
 14. Colaborar en la elaboración de servicios iguales, similares de conexos a los de la empresa, para terceros, con provecho del mismo trabajador.
 15. Suministrar información alguna de la empresa a terceros con fines lucrativos para el trabajador y que afecten los intereses de la empresa.
 16. Delegar funciones y/o entregar los elementos del servicio a personas ajenas a la empresa, que no estén debidamente autorizadas y preparadas.
 17. Comenzar o finalizar la jornada laboral, en horas no autorizadas por la empresa, salvo a la necesidad del servicio y sea ordenado por el jefe inmediato.
 18. Recibir cualquier clase de visita de carácter personal en el sitio de trabajo, para tratar asuntos que no estén relacionados con el servicio.
 19. Convocar a reuniones en los lugares de trabajo o la oficina de la empresa, sin previo permiso de esta, aun cuando sea en horas distintas al horario de trabajo.
 20. Hacer uso indebido de los elementos de dotación para el servicio, en horas laborales y extralaborales (manejo inadecuado de las armas).
 21. Manipular incorrectamente los archivos de la empresa y retirarlos de la misma, sin la debida autorización.
 22. Transportar en los vehículos de la empresa y/o de los clientes, a personas u objetos ajenos a ella, sin la debida autorización de esta.
 23. Conducir vehículos de la empresa y/o de los clientes, sin los respectivos documentos en regla, como, licencia de conducción y permiso expreso de los directivos para su movilización.
 24. Introducir paquetes u objetos similares al lugar de trabajo, excepto que sea requisado para ver el contenido y dejar la anotación en la minuta de guardia.
 25. Utilizar los elementos de oficina (celular, tablets, computadores, radio) en el puesto de trabajo, sin la debida autorización del cliente. (Hacer llamadas a larga distancia).
 26. Utilizar el celular corporativo para actividades personales, consumo de datos o constante uso de redes sociales no autorizadas por la empresa durante la prestación del servicio.
 27. Hablar mal de la empresa por cualquier medio, afectando los intereses de la misma.
 28. Retirar información por medio magnético (correo electrónico, CD, memorias, redes sociales, programas informáticos, entre otros) sin la debida autorización escrita de la empresa.
 29. Negociar cualquier servicio de la empresa sin la debida autorización y para beneficios del empleado.
 30. Aprovechase del cargo que ostenta para beneficiarse al dar autorización para que subordinados presten servicio con terceros externos a la empresa.
 31. Asumir comportamientos descorteses, agresivos y violentos con los clientes, compañeros, jefes, y administrativos de la empresa.
 32. Adulterar o presentar documentos de índole privada o pública falsos para beneficio personal en el proceso de admisión a la empresa o durante la ejecución del presente contrato.
 33. Deteriorar o descuidar intencionalmente cualquier documento y/ elemento del trabajo correspondientes a armamento, municiones, equipos de comunicación,

- entre otros.
34. Cambiarse del puesto asignado a otro sin la debida autorización del jefe a cargo o la empresa.
 35. Dormirse en el puesto de trabajo y horas laborales, poniendo en riesgo el lugar en custodia.
 36. Realizar juegos prohibidos en el puesto de trabajo y la empresa.
 37. Hacer ventas, suscripciones o actos comerciales semejantes dentro de la empresa empleadora y/o usuarios de los servicios de vigilancia y seguridad privada.
 38. Incumplir las órdenes e instrucciones en materia de endeudamiento del salario.
 39. Solicitar préstamos a los clientes o directivos de la empresa, sin la debida autorización, incidencia en la relación laboral.
 40. Aceptar recompensas o dadas adicionales, por parte de los usuarios de los servicios de vigilancia, proveedores, clientes y/ o cualquier tercero, por causa o con ocasión de sus funciones.
 41. Generar retardos injustificados al recibir su servicio.
 42. Jugar con el arma de dotación por el riesgo que ello significa, por lo que deberá siempre utilizar las medidas de seguridad establecidas en las normas y procedimientos de seguridad según normatividad y reglamento establecido. En ninguna circunstancia podrá presentársela a otra persona así sea simplemente para observarla.
 43. Utilizar los teléfonos del puesto de servicio para hacer o recibir llamadas de tipo personal sin la debida autorización del usuario.
 44. Entretenerse leyendo revistas, periódicos, libros, escuchando radio o viendo televisión, lo que pondrían en peligro su seguridad y los bienes puestos a su cuidado.
 45. Prender los vehículos y mucho menos conducirlos o cualquier otra clase de equipo sin la debida autorización.
 46. Prestar su servicio sin uniforme o incompleto es decir; sin gorra, sin carnet, sin botas, sin correa, sin placas y demás que lo integren.
 47. No realizar la labor en los términos pactados.
 48. Modificar los turnos en los horarios establecidos por la empresa, sin previa autorización por parte del empleador.
 49. Omitir de manera directa o por falta de diligencia las consignas propias del puesto.
 50. Manipular de manera inadecuada los instrumentos electrónicos dado para la ejecución del servicio.
 51. Omitir las políticas de buen uso, reserva y manejo de los programas proporcionados por la compañía y en especial efectivo cumplimiento de las Circular Reglamentaria de Seguridad Informática.
 52. Usar los equipos electrónicos, radios, teléfonos o sistemas informáticos de la empresa para fines personales o inapropiados.
 53. Grabar, fotografiar o difundir imágenes del lugar de trabajo, compañeros o clientes sin autorización expresa.
 54. Violar las normas de desconexión laboral contactando a compañeros o subalternos fuera del horario de trabajo, salvo casos de fuerza mayor.
 55. Discriminar, segregar o excluir a otros trabajadores por razones de género, edad, raza, discapacidad, religión, orientación sexual o condición socioeconómica.
 56. Utilizar lenguaje ofensivo, soez o irrespetuoso dentro de las instalaciones o durante el servicio.
 57. Participar en apuestas, rifas o actividades ajenas al trabajo dentro de los puestos de servicio.
 58. Portar propaganda política, religiosa o partidista durante la jornada laboral.

59. Divulgar información falsa, rumores o mensajes que afecten la armonía o la reputación de la empresa o sus trabajadores. a) Ejercer, tolerar o permitir cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de género, conforme a lo previsto en las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024 y 2466 de 2025.
60. Emitir comentarios, insinuaciones o gestos de connotación sexual o sexista hacia compañeros(as), jefes(as), subalternos(as), clientes o contratistas.
61. Realizar burlas, amenazas, humillaciones o acciones que atenten contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral.
62. Divulgar o compartir imágenes, mensajes o contenidos ofensivos o discriminatorios en grupos o canales institucionales.
63. Tomar represalias contra quienes presenten quejas o participen en procesos de investigación de acoso o violencia.
64. Portar el uniforme o distintivos de la empresa fuera del horario laboral sin autorización.
65. Portar armas, equipos o elementos de dotación sin los permisos reglamentarios o fuera del turno asignado.
66. Discutir o confrontar al usuario o cliente en forma irrespetuosa o violenta.
67. Permitir el ingreso o salida de personas o bienes sin cumplir los protocolos establecidos.

CAPITULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 72º La empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA. COSERVIPP LTDA.**, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en su contrato de trabajo (Art. 114 C. S. T.) la clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de la empresa y la consecuencia que la falta ocasiona para el buen nombre y prestigio de la empresa.

ARTICULO 73. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS: COSERVIPP LTDA., en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Contrato de Trabajo y pactos colectivos, fallos arbitrales y jurisprudencia clasifico las faltas de la siguiente manera:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas Graves.

ARTICULO 74. Constituyen faltas leves así:

La falta parcial al trabajo en la mañana, o en la tarde o al turno correspondiente, sin justa causa, cuando no ocasione perjuicio de consideración a la empresa.

1. El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, usuario y/o cliente.
2. No presentarse a las dependencias de la empresa, sin justificación, cuando se requiera (mediar citación por escrito o aviso por minuta de radio operación) siempre que no cause afectación a la empresa.
3. No asistir a las capacitaciones y demás actividades programadas y notificadas por la empresa.
4. No utilizar la dotación e implemento de seguridad entregados por el empleador, hasta por primera vez.
5. El incurrir en cualquiera de las prohibiciones generales y especiales al trabajador,

tipificadas en el presente reglamento interno.

6. La violación al manual de convivencia o manual de funciones del puesto, en forma leve por parte del trabajador al igual que las obligaciones contractuales o reglamentarias.

7. Cuando se viole cualquiera de las políticas presentes o futuras establecidas por la empresa o el cliente para el cual fue asignado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, usuario y/o cliente so pena de ser considerada como grave.

8. No utilizar la dotación e implementos de seguridad entregados por el empleador, hasta por primera vez, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, usuario y/o cliente so pena de ser considerada como grave.

9. Distraerse en su sitio de trabajo con la manipulación de equipos electrónicos como celular, juegos, chat, WhatsApp, redes sociales, mensajes, computadores, radios y televisores, etc., salvo aquellos que se empleen para el desarrollo en pro de las funciones en la prestación del servicio cuando no cause un perjuicio de consideración a la empresa, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, usuario y/o cliente so pena de ser considerada como grave.

10. Incumplir con los protocolos de control de acceso a las instalaciones donde presta el servicio siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, usuario y/o cliente so pena de ser considerada como grave.

11. Incumplir con el registro en el libro de minuta, control de parqueadero, registro de personas, elementos, y demás instrucciones asignadas al puesto de trabajo siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, usuario y/o cliente so pena de ser considerada como grave.

12. Violar las obligaciones descritas en los Códigos de gobierno corporativo, de transparencia y ética de la sociedad.

13. Son faltas leves el incumplimiento de las normas, cuando no haya causado perjuicio al servicio y/o a la empresa, teniendo en cuenta como relevante los deberes y obligaciones preceptuados en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 1: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de la multa se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores, de acuerdo al programa de estímulos e incentivos de la empresa.

PARÁGRAFO 2: Las multas establecidas por retardos o faltas contra el servicio sin justa causa, no podrá superar la quinta parte del salario de un día, la cual será depositada en la cuenta exclusiva para premios o regalos de acuerdo al programa de estímulos e incentivos de la empresa.

ARTICULO 75º. Constituyen faltas graves, de acuerdo con la naturaleza y el objeto social del empleador y en consecuencia darán lugar a la terminación del contrato de trabajo:

1. El incumplimiento a las obligaciones, prohibiciones generales y especiales del trabajador contempladas en los artículos 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 74 del presente reglamento.

2. El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.

3. La falta total o parcial del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, aun por primera vez.

4. La falta y/o ausencia total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, aun por primera vez.

5. El sustraer cualquier elemento o bien del sitio de trabajo, sin la debida autorización tanto del cliente como de la empresa.

6. Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas, aun por primera vez.

7. El que el trabajador consuma bebidas alcohólicas, narcóticos, o drogas en el turno de trabajo, por primera vez.
8. La distribución de sustancias psicoactivas o alucinógenos prohibidas por la ley.
9. Que, en la prueba de alcoholimetría, en las pruebas de sangre o por cualquier prueba idónea que sean realizada por el empleador, el cliente o las autoridades competentes para determinar si se está bajo el influjo de alcohol o sustancias psicoactivas, se diagnostique un resultado positivo (sin importar el porcentaje que arroje) y se presentó en dichas condiciones a prestar sus servicios a la compañía o punto de trabajo asignado. Esta conducta se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
10. Ser cómplice y/o copartícipe en hurtos de elementos de la compañía o de terceros en las dependencias de la misma, ser autor material del daño a un equipo e instrumentos suministrados por la empresa, usuario y/o cliente para la ejecución de la actividad laboral previo proceso penal.
11. El incumplimiento o injustificado retraso en la respuesta o atención de los requerimientos, citaciones o solicitudes que con términos o plazos perentorios o con carácter urgente, sean hechas por cualquiera de las áreas de la empresa o de alguna autoridad, con el agravante de que ello traiga consecuencias adversas a la empresa.
12. El engaño por parte del trabajador, de presentación de documentación falsa al momento del ingreso o durante el desarrollo del presente contrato, tendiente a obtener un provecho indebido.
13. El abandono del puesto sin justa causa, una vez recibido el servicio, sin permiso de los representantes del empleador con facultades para conceder permisos.
14. El realizar sabotaje de cualquier clase contra la empresa.
15. El realizar funciones ajenas al servicio que pongan en peligro la integridad del trabajador o del sitio en custodia.
16. El ocultar, o desviar la información al empleador o a sus representantes, de cualquier novedad (delito, transgresión, infracción o irregularidad cualquiera), durante el turno de servicio, o la simple demora en la información a los jefes a cargo y empresa, por primera vez.
17. El recibir dádivas en dinero o en especie de personas extrañas durante la prestación del servicio.
18. El realizar cualquier acto grave de violencia, injuria, agresión verbal o mal trato del trabajador en el servicio, contra los directivos, clientes, superiores, o compañeros de trabajo.
19. Ocasionar cualquier daño intencional a los edificios, obras, maquinaria, elementos de oficina, materiales, instrumentos y demás objetos relacionados con el servicio.
20. Cualquier clase de negligencia en la prestación del servicio que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas en custodia.
21. Cualquier acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el puesto de trabajo.
22. El revelar información confidencial de la empresa con perjuicios a la misma.
23. El deficiente rendimiento en las labores asignadas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del jefe.
24. No cumplir con los protocolos de bioseguridad y prevención de enfermedades dispuesto por la empresa o por las autoridades.
25. No informar su estado de salud a la empresa cuando se encuentre enfermo(a), más aún cuando se trate de una enfermedad grave o cuya expansión haya sido decretada por las autoridades sanitarias y gubernamentales como epidemia o pandemia.
26. No realizar los cierres de las alarmas, en los horarios establecidos, teniendo en cuenta los procedimientos técnicos designados para tal fin.
27. No utilizar adecuadamente el botón de pánico y/o obturar sin justificación alguna.

28. El incumplir o alterar los horarios de programación asignados o realizar auto traslado sin previa autorización del jefe a cargo, por primera vez.
29. El permitir acceso a personal no autorizado al puesto de trabajo, que ponga en peligro la vida y bienes en custodia de los clientes.
30. El incumplimiento del trabajador de aceptar las medidas de prevención profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS o por las autoridades para evitar accidentes en el servicio.
31. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
32. No observar las consignas generales, particulares y procedimientos tendientes a evitar el hurto o pérdida del arma signada para la prestación del servicio.
33. No cumplir la orden de prestar un servicio dispuesto por el empleador, sus representantes, usuario y/o cliente cuando sea su obligación con base en el Contrato de Trabajo.
34. Faltar al respeto, agredir, injuriar o tratar mal al usuario, sus representantes, familiares o empleados, durante la prestación del servicio o fuera del mismo.
35. Entregar bienes de propiedad de la empresa o de terceros que tenga que ver con la prestación del servicio.
36. Agredir físicamente y/o verbalmente o amenazar con cualquier tipo de arma a sus compañeros o superiores jerárquicos durante o fuera del servicio.
37. Adulterar o falsificar registros de la empresa y/o terceros que tengan que ver con la prestación del servicio.
38. Inobservar las medidas, procedimientos y normas de seguridad para el manejo de las armas de fuego, entre otros.
39. Ocultar, disfrazar o mentir con respecto a los reportes de accidentes, incidentes presentados o que se puedan presentar en el servicio o demás novedades suscitadas durante la jornada laboral.
40. Negarse a rendir descargos o versiones tendientes a esclarecer investigaciones disciplinarias o administrativas, al igual que rehusarse a firmarlas cuando estas hayan sido registradas en documentos.
41. No atender a los llamados o citaciones que haga la empresa cuando se le requiera en cualquier dependencia de la compañía.
42. Fingir enfermedad para no asistir a su jornada laboral. (Para justificarla debe presentar incapacidad de la E. P. S. Correspondiente).
43. Cometer actos indebidos, conducir por encima de los límites de velocidad establecidos y/o omitir cualquier norma de tránsito.
44. No utilizar los elementos básicos de protección personal durante la jornada laboral (Seguridad y Salud en el Trabajo).
45. No diligenciar o diligenciar incorrectamente las Acciones Seguras de Trabajo o la inspección preoperacional de equipos, vehículos, armas (aseo básico) y elementos de dotación y/o protección personal, y la inspección preoperacional diaria y mensual del equipo, cuando el servicio así lo requiera.
46. Incumplir normas y procedimientos de seguridad industrial de carácter permanente generando un alto riesgo a la operación y así disminuir su integridad física y personal, colocándola por su propio actuar en peligro de forma reincidente.
47. No entregar los equipos o elementos al destinatario correspondiente para su respectivo registro (radios, armamento, vehículos, documentos importantes y otros elementos).
48. No informar oportunamente a sus superiores sobre las novedades presentadas en los equipos, maquinas, herramientas o instrumentos.
49. No realizar oportunamente los reportes al centro de monitoreo "command center" a

través del medio de comunicación asignado y en los horarios establecidos, de manera recurrente.

50. Uso inadecuado de los medios de comunicación en lo que tiene que ver con empleo de vocabulario no apropiado, burlas a través de cualquier medio (radio, celular, e-mail, redes sociales, mensajes de texto, entre otras), envío de mensajes que no corresponden al servicio y el no empleo de las claves establecidas.

51. No realizar la verificación de los sistemas de alarma constantemente; no cumplir con las anotaciones en la planilla de los eventos generados por el sistema; no hacer uso adecuado del sistema; no comunicar adecuada y oportunamente las novedades técnicas relevantes.

52. El mal uso y abuso del equipo entregado como dotación al excederse sin justificación en el límite de minutos asignados por la Empresa para la utilización de los equipos asignados como celulares, teléfonos fijos (cuando no se repare el daño).

53. Rehusarse a prestar apoyo de primeros auxilios cuando esté en riesgo los compañeros y la operación siempre y cuando mantenga la capacitación para ello.

54. Ocuparse de asuntos personales durante la jornada laboral, hecho que descuida el servicio.

55. Portar armas no autorizadas en el sitio de trabajo.

56. El incumplimiento que genera un grave perjuicio y detrimento a la empresa, por la no ejecución de obligaciones, normas y circulares reglamentarias propias y aprobadas por la compañía.

57. El incumplimiento de los llamados de atención generado por las faltas y fallas repetitivas, o por incumplimientos graves del presente reglamento, genera la suspensión temporal grave y/ o la cancelación del contrato laboral por justa causa, previo convenio con el trabajador.

58. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas o servicios o nombre de la Empresa o incitar a que no reciban sus servicios.

59. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquier de sus modalidades.

60. Mantener dentro de la empresa en cualquier forma o cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto semejante.

61. Son faltas graves el incumplimiento de las normas, cuando no sea por primera vez y/o se haya causado perjuicio al servicio y/o a la empresa, teniendo en cuenta como relevante los deberes y obligaciones preceptuado en el presente reglamento, en especial los artículos 64, 65, 66, 67, 68, 70, 71, 74

62. El cambio del trabajador por solicitud de parte del cliente de servicios de vigilancia, debidamente motivada y aprobada por COSERVIPP LTDA, de acuerdo con el procedimiento disciplinario establecido y al Art. 29 de la Constitución política de Colombia.

63. Cuando el trabajador abandone su sitio de trabajo sin justa causa, colocando en riesgo los intereses del cliente y de COSERVIPP LTDA.

64. Por falta absoluta al sitio de trabajo sin previo aviso sin ninguna justificación, colocando en riesgo los intereses del cliente y de la empresa.

65. Son faltas gravísimas el incumplimiento de las normas, aun por primera vez y/o se haya causado perjuicio al servicio y/o a la empresa, aquellas señaladas en el presente Reglamento interno como justas causas para dar por terminado el contrato laboral.

66. Es falta disciplinaria gravísima, no contar con toda la documentación vigente y en orden, que demuestre la idoneidad para el cargo.

67. No someterse al tratamiento que ordene el médico tratante, o no cumplir con los exámenes, recomendaciones, tratamientos preventivos o curativos que se le hayan

indicado.

68. Negarse a que se le realice o practique la o las pruebas técnicas o exámenes médicos necesarios para determinar el estado de sobriedad dentro de la jornada laboral.
69. Utilizar sin permiso de la empresa el nombre de COSERVIPP LTDA, en cualquier actividad que le pueda generar un beneficio personal o económico.
70. Prestar enseres, materias primas, máquinas o herramientas de propiedad de la empresa, para trabajos particulares sin tener autorización de ello.
71. No reportar de manera inmediata la ocurrencia de accidentes de trabajo.
72. No realizar el informe correspondiente para la investigación referente en caso de la ocurrencia de un accidente de trabajo por parte del superior jerárquico.
73. La pérdida de un cliente o la acusación de cualquier perjuicio respecto a estos, por las conductas que por acción u omisión sean endilgarle al trabajador, en el desempeño de sus funciones o cumplimiento de sus obligaciones.
74. Revelar cualquier tipo de información confidencial de la misma, así como divulgar y/o utilizar en beneficio propio o de terceros, documentos tales como: catálogos, especificaciones técnicas, cronogramas, planos, o cualquier otro tipo de documento de propiedad de la empresa y de cuyo uso indebido pueden generarse consecuencias comerciales, técnicas o de cualquier carácter para la misma.
75. Toda omisión al seguimiento del personal a cargo que se ausente por más de dos días consecutivos y no sea informado a las áreas correspondientes para el debido proceso.
76. No formalizar la terminación de contrato del personal a cargo, permitiendo que sigan laborando después de la notificación de terminación de contrato por parte del área jurídica de la compañía.
77. No reportar conflictos de intereses en que se pueda ver involucrado el trabajador, bien sea por tener coexistencia de contratos de trabajo con clientes de la empresa, por sostener relaciones amorosas con compañeros de trabajo, o cualquier otra situación que implique falta de parcialidad en sus actividades.
78. Hacer uso indebido de los medios asignados para el servicio, como: armas, medios de comunicación (celular, datos e internet), controles de ronda, linternas, impermeables, bastones.
79. Utilizar los medios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
80. Mantener en desorden y desaseo el puesto de trabajo.
81. Guardar mercancías, paquetes u otros objetos de terceras personas no relacionadas con el puesto de trabajo, o paquetes de los cuales se desconozcan su procedencia o adecuada identificación, en el lugar donde se presta el servicio. Usar lenguaje irrespetuoso para con sus compañeros o superiores dentro del trabajo.
82. Retirarse de su puesto de trabajo durante las horas de servicio, aunque sea por instante, sin previa autorización del jefe inmediato, excepto en casos de fuerza mayor, caso fortuito, o enfermedad grave.
83. Incumplir por parte de los supervisores/coordinadores con la documentación exigida por la Gerencia de Gestión de talento humano para el proceso correspondiente a la contratación de personal.
84. No acatar las directrices que se realicen por parte de las áreas administrativas con el fin de dar cumplimiento a la normatividad laboral interna de COSERVIPP LTDA.
85. No legalizar dentro de los términos solicitados por la Gerencia Administrativa y Financiera, lo correspondiente a viáticos.
86. Incumplir con el término señalado por la Gerencia de gestión de talento humano para el envío de los documentos originales que deben ser remitidos a la sucursal principal de COSERVIPP LTDA.

87. No efectuar las sanciones disciplinarias del personal a cargo, cuando se traten de suspensiones emitidas por el área de gestión de talento humano de la empresa.
88. Realizar trabajos diferentes a los propios de su oficio, sin la debida autorización.
89. Faltar al respeto a los trabajadores o cliente de COSERVIPP LTDA.
90. Actuar de forma amenazante, grosera e irrespetuosa en el momento en que se realice un procedimiento de descargos.
91. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente.
92. No trabajar de acuerdo con la metodología y sistemas definidos por la empresa.
93. No cumplir con los acuerdos y recomendaciones emitidos por el Comité de Convivencia Laboral con motivo de investigaciones que adelante y/o actividades de prevención y corrección de las conductas que pueden llegar a constituir acoso laboral.
94. La negligencia o descuido por parte de los superiores jerárquicos correspondiente a la supervisión de los subordinados que ocasione pérdida de armas o municiones.
95. No informar sobre faltas o acciones indebidas, cometidas por sí mismo o por algún trabajador en contra de la empresa, siendo conocedor de las mismas.
96. No allegar los soportes de la incapacidad médica legalmente otorgada por la entidad de seguridad social que corresponda, ante la Empresa en un término máximo de dos días. Solo serán válidas las incapacidades que el trabajador presente por parte de la EPS legalmente constituida en la cual el trabajador se encuentre afiliado y reconocida por la **EPS**; por tanto, si no la presenta dentro un término de cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la expedición de esta, el día será descontado de su nómina. Las incapacidades otorgadas por médicos privados no serán válidas, así como las otorgadas por farmacias
97. Prestar las claves de acceso y/o usuarios a los diferentes softwares de la empresa, teniendo en cuenta que son personales e intransferibles durante toda la vigencia del contrato de trabajo.
98. Cometer en perjuicio de la sociedad, cualquier hecho jurídico, económico o financiero, que sea de trascendencia o relevante en el desarrollo de su objeto social, el desarrollo de sus negocios, incluyendo aquellas actuaciones que, un buen hombre de negocios podría prever que al omitirse o presentarse de manera errónea, parcial o extemporáneamente afectaría ostensiblemente las decisiones económicas adoptadas, por los destinatarios de dicha información, aliados estratégicos, clientes o grupos de interés.
99. Divulgar, revelar, o transmitir a un tercero no autorizado, información que contemple riesgo o involucre estrategias de competitividad (Invitaciones, Convocatorias, Licitaciones, Negociaciones, acuerdos) de la sociedad COSERVIPP LTDA, conforme los principios, presupuestos y/o lineamientos implementados por el Gobierno Corporativo y los programas de ética y transparencia empresarial.
100. El ser encontrado responsable por el empleador, de conductas de acoso sexual para con sus compañeros de trabajo, contratistas de prestación de servicio, contratantes de prestación de servicio, clientes de la compañía conforme a la ley 2365 de 2024 y la ley 1010 de 2006
101. El ser encontrado responsable por el empleador, de cualquier conducta de acoso laboral para con sus compañeros de trabajo, contratistas de prestación de servicio, contratantes de prestación de servicio, clientes de la compañía conforme a la ley 1010 de 2006
102. El incumplimiento de la política interna de prevención de acoso sexual en cumplimiento con la ley 2365 de 2024
103. Manipular de manera inadecuada los instrumentos electrónicos dado para la ejecución del servicio.
104. Omitir las políticas de buen uso, reserva y manejo de los programas

proporcionados por la compañía y en especial efectivo cumplimiento de las Circular Reglamentaria de Seguridad Informática.

105. Usar los equipos electrónicos, radios, teléfonos o sistemas informáticos de la empresa para fines personales o inapropiados.
106. Grabar, fotografiar o difundir imágenes del lugar de trabajo, compañeros o clientes sin autorización expresa.
107. Violar las normas de desconexión laboral contactando a compañeros o subalternos fuera del horario de trabajo, salvo casos de fuerza mayor.
108. Discriminar, segregar o excluir a otros trabajadores por razones de género, edad, raza, discapacidad, religión, orientación sexual o condición socioeconómica.
109. Utilizar lenguaje ofensivo, soez o irrespetuoso dentro de las instalaciones o durante el servicio.
110. Participar en apuestas, rifas o actividades ajenas al trabajo dentro de los puestos de servicio.
111. Portar propaganda política, religiosa o partidista durante la jornada laboral.
112. Divulgar información falsa, rumores o mensajes que afecten la armonía o la reputación de la empresa o sus trabajadores. a) Ejercer, tolerar o permitir cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de género, conforme a lo previsto en las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024 y 2466 de 2025.
113. Emitir comentarios, insinuaciones o gestos de connotación sexual o sexista hacia compañeros(as), jefes(as), subalternos(as), clientes o contratistas.
114. Realizar burlas, amenazas, humillaciones o acciones que atenten contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral.
115. Divulgar o compartir imágenes, mensajes o contenidos ofensivos o discriminatorios en grupos o canales institucionales.
116. Tomar represalias contra quienes presenten quejas o participen en procesos de investigación de acoso o violencia.
117. Portar el uniforme o distintivos de la empresa fuera del horario laboral sin autorización.
118. Portar armas, equipos o elementos de dotación sin los permisos reglamentarios o fuera del turno asignado.
119. Discutir o confrontar al usuario o cliente en forma irrespetuosa o violenta.
120. Permitir el ingreso o salida de personas o bienes sin cumplir los protocolos establecidos.

SEGURIDAD PRIVADA

ARTICULO 76. EMBRIAGUEZ. En caso de presentarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos a su jornada laboral, o en caso de cualquier sospecha frente a la ingesta de este tipo de bebidas durante la jornada laboral, el empleador tendrá plenas facultades para la toma de muestras que permitan establecer el estado de embriaguez o influencia de cualquier narcótico en los trabajadores. Así mismo, durante el procedimiento disciplinario establecido para este tipo de sustancias las cuales son sancionables según el C.S.T. y este R.I.T., se realizará por parte de la empresa una valoración medico ocupacional con el fin de proteger la salud del trabajador.

ARTICULO 77. En cada caso se observará el debido proceso y para ello se tomarán los atenuantes y/o agravantes propios, teniendo en cuenta la afectación a la compañía. En especial como atenuante el hecho comprobado en que el trabajador realice acciones tendientes a corregir o disminuir el daño.

PARAGRAFO 1. CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia

en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

PARAGRAFO 2. SOLICITUD Y PROCEDIMIENTOS: Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo 67, parágrafo 1 del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos o que diligencie sus descargos de manera escrita en los formatos que dispone la empresa, diligencia que puede ser tomada de manera presencial, celular y/o online, asegurándole al trabajador todas las garantías constitucionales y laborales, para ejercer su derecho a la Defensa.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 78. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa deberá oír o permitirle al trabajador inculpado directamente su derecho a la defensa mediante citación a descargos o bajo el formato disciplinario por faltas menores, si el trabajador estuviere sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca o por dos compañeros que se designen.

Para proceder a la imposición de las sanciones previstas, el superior jerárquico inmediato del trabajador enviará a la persona facultada según el artículo del presente reglamento comunicación escrita en la que indicará los hechos o actos que motivan la falta. Recibida la comunicación, se citará al trabajador requerido para que, en fecha y hora determinadas, se presente y sea oído en Audiencia de Descargos, diligencia que puede ser tomada de manera presencial y/o online, asegurándole al trabajador todas las garantías constitucionales y laborales, para ejercer su derecho a la Defensa.

Conforme a la ley 2466 de 2025 Art 7 que modifica el art 115 del C.S.T., se deja expreso que en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora (formato disciplinario descargos iniciales, o citación ampliación a descargos)
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. formato disciplinario descargos iniciales, o cuando aplique citación ampliación a descargos)
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, NOTA: El trabajador si es su voluntad, podrá rendir descargos en un termino inferior al termino mencionado, bajo manifestación

de su voluntad en el formato de proceso disciplinario.

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 conforme a la clasificación de faltas leves y graves.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

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

Parágrafo 4°. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.

En la citación se le manifestará al trabajador que tiene la facultad de ser asistido por dos compañeros de trabajo, quienes expondrán su conocimiento sobre los hechos, si existe Sindicato en la empresa el trabajador puede asesorarse de este. Si el trabajador rehusare esta posibilidad, se dejará constancia expresa en el acta de descargos.

PARAGRAFO 5°. Si los descargos son solicitados en el formato por faltas menores, no se requerirá citación adicional escrita, pero si se garantizara el derecho a la defensa, y a actuar conforme a las pruebas que requiera o aporte del trabajador, la cual deberá quedar por escrito.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y los descargos del trabajador y la decisión inmediata de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva, previa valoración de los hechos, para imponer dicha sanción. (Artículo 115 C.S.T)

ARTICULO 79° No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C. S. T.) modificado por la ley 2466 de 2025 Art 7.

ESCALA Y FORMA DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 80. Se entiende como sanción disciplinaria, en la escala de menor a mayor:

1. LLAMADO DE ATENCION ESCRITO.
2. MULTA (CUANDO SEA EL CASO).
3. SUSPENSION.

PARAGRAFO 1. TERMINACION DEL CONTRATO LABORAL POR JUSTA CAUSA, es la determinación administrativa NO disciplinaria, definitiva del empleador de manera justificada, para finalizar el vínculo laboral, por el incumplimiento grave generado por el trabajador de las normas preceptuadas en la presente normatividad y leyes laborales.

PARAGRAFO 2. LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO. Se les realizará un llamado de atención por escrito, con copia a la hoja de vida al trabajador que incurra en la comisión por segunda vez de alguna de las conductas tipificadas en el Presente Reglamento Interno de Trabajo, consideradas como faltas leves en un mismo mes o en menos de un año.

En caso en que el trabajador sancionado se negare a firmar el llamado de atención, la persona encargada del trámite de notificación solicitará a un trabajador de la empresa que sirva como testigo de la actuación y levantará un acta firmada por éste la cual reposará en el archivo de la empresa.

PARAGRAFO 3. MULTA. Se causará la multa por retrasos sin excusa suficiente; no pudiendo exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARAGRAFO 4. SUSPENSIÓN. Se les efectuará una SUSPENSIÓN, al trabajador que incurra en la comisión aun por primera vez de alguna de las conductas tipificadas en el Presente reglamento interno, consideradas como faltas LEVES (dependiendo la gravedad, nombre y daño a la empresa y/o cliente), y/o por aquellas conductas tipificadas como GRAVES, aun cuando sean cometidas por primera vez.

PARAGRAFO 5. TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA.

La decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por Justa Causa NO constituye una sanción disciplinaria, sino que la misma surge de la comprobación de las causales establecidas en el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARAGRAFO 5.1. No obstante, lo descrito en el presente artículo, la empresa garantizará la realización del debido proceso (escucharlo mediante alguna de las siguientes opciones: el servicio no conforme -descargos iniciales-, ampliación a descargos escritos, versión libre verbal) a favor del (la) trabajador(a) y con base en ello poder definir si se toma la decisión o no de dar por finalizado el contrato de trabajo. La reiteración de tres (3) o más sanciones disciplinarias (sin importar si son leves o graves) o el sistemático incumplimiento a los deberes como trabajador o incumplimiento a las actas de compromiso de mejora que se hayan suscrito también da causal de terminación de contrato.

PARAGRAFO 5.2. La imposición de Tres (3) o más sanciones disciplinarias (sean llamados de atención, multas o suspensiones) durante la vigencia del contrato de trabajo, dará lugar a la terminación del mismo por justa causa.

PARAGRAFO 5.3. No obstante, lo descrito en el presente artículo, la comisión de una falta grave en los términos del Código Sustantivo de Trabajo que configure una justa causa para la terminación del contrato de trabajo dará lugar a la terminación de este sin importar los antecedentes disciplinarios.

ARTICULO 81. El trabajador se hará acreedor ha llamado de atención cuando, por primera, incumpla con los lineamientos del presente Reglamento y cuando dicho incumplimiento no afecte de forma grave al servicio y/o a la empresa y sean catalogados expresamente como leves.

ARTICULO 82. La multa se aplicará de uno (1) a tres (3) días, exclusivamente en los siguientes casos:

- Retardos injustificados.
- Abandono de puesto cuando no afecte el servicio.
- Ausencia al servicio sin justa causa.

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

ARTICULO 83. La suspensión se aplicará según sea el caso, sin que afecte el salario mínimo del trabajador cuando:

1. De forma reiterativa el trabajador infrinja alguna o algunas de las normas del presente reglamento.
2. Cuando el trabajador infrinja de forma grave los lineamientos del presente reglamento.
3. Cuando el trabajador al infringir una de las normas del presente reglamento que afecte o ponga en riesgo el servicio, la operación y/o a la misma empresa, usuario y/o cliente.

ARTICULO 84. Las faltas relacionadas en los puntos anteriores, por considerarse graves, generarán la decisión administrativa de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa por parte del Empleador además de converger los siguientes agravantes:

Infringir de forma reiterativa por parte del trabajador alguna o algunas de las normas del presente reglamento, hasta por tercera vez, y/o cause una grave afectación al servicio.

1. Cuando la conducta del trabajador afecte gravemente los lineamientos del presente reglamento, de manera reiterativa y/o cause una grave afectación al servicio y/o a la empresa.
2. Cuando el trabajador al infringir una de las normas del presente reglamento afecte o ponga en riesgo el servicio, la operación y/o a la misma empresa.
3. Cuando el trabajador sea recurrente y reiterativo en la comisión de faltas y realice actos gravosos que afecte o ponga en riesgo el servicio, la operación y/o a la misma empresa.
4. Cuando el trabajador sea recurrente en la comisión de faltas, donde en cada caso en particular se tomó la medida disciplinaria correctiva, pero el trabajador sigue incurriendo en el incumplimiento de las reglamentaciones.

ARTICULO 85. La aplicación de las diferentes sanciones se hará de forma consecutiva y organizada, donde el trabajador no vea vulnerado su debido proceso teniendo en cuenta la consecutividad de las faltas y los hechos.

CAPITULO XVI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 86° los reclamos de los trabajadores se realizarán siguiendo los conductos regulares establecidos por la empresa, **LA COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA. COSERVIPP LTDA** y estos serán presentados por escrito, ante la Gerencia General y/o Comité de Disciplina integrado por el Gerente (director) de Gestión de talento humano y Gerente de Operaciones, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

ARTÍCULO 87° Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo o de quien consideren necesario.

ARTICULO 88 °. Todo trabajador mantendrá como espacio de tiempo reglamentario para la presentación escrita de su reclamación, un término no mayor a tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la fecha de notificación de la sanción, correctivo o medida disciplinaria. Aclarándose con ello que toda reclamación escrita posterior no constará como reclamación directa del trabajador.

ARTICULO 89°. En el momento en que el trabajador radique en debida forma su reclamación, esta quedará en efecto suspensivo hasta que se decida (confirme o revoque) sobre la misma, la cual se notificará en debida forma al trabajador.

PARÁGRAFO: En la empresa **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA. COSERVIPP LTDA.** No existen presentaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVII

IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO Y COMITÉ DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 90. PRINCIPIOS GENERALES: COSERVIPP LTDA. garantiza la igualdad real y efectiva entre todas las personas trabajadoras, sin distinción de sexo, género, identidad u orientación sexual, edad, raza, religión, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, condición de salud, apariencia física, ideas políticas, nivel socioeconómico o cualquier otra condición humana.

Toda conducta que atente contra la dignidad, libertad, intimidad, integridad física o moral de los trabajadores será considerada falta grave y generará la aplicación de medidas disciplinarias y legales correspondientes.

La empresa promueve un entorno laboral respetuoso, inclusivo, libre de violencia, acoso, discriminación o trato desigual.

ARTÍCULO 91. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EQUIDAD LABORAL: Acceso y permanencia: Ningún trabajador podrá ser rechazado, excluido o sancionado por razones de género, edad, embarazo, orientación sexual o situación familiar.

Remuneración igual por trabajo de igual valor: Se garantiza la igualdad salarial y de condiciones laborales entre hombres y mujeres que desempeñen funciones equivalentes.

Formación y ascenso: COSERVIPP fomentará la capacitación y promoción equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Protección a la maternidad y paternidad: Se respetarán los derechos derivados del embarazo, licencia de maternidad, paternidad y lactancia, prohibiéndose cualquier práctica de despido o presión durante estos períodos.

Inclusión y enfoque diferencial: Se adoptarán medidas de acción afirmativa para promover la participación de mujeres y personas con discapacidad o en condición de vulnerabilidad.

ARTÍCULO 92. PROHIBICIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO Queda terminantemente prohibido ejercer, tolerar o permitir cualquier forma de acoso laboral, sexual, psicológico o por razón de género, dentro o fuera del lugar de trabajo, incluyendo ambientes digitales, plataformas de mensajería o redes sociales relacionadas con la empresa.

Se considera acoso laboral, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, toda conducta persistente y demostrable que tenga por objeto infundir miedo, intimidación, terror, angustia, perjuicio laboral o desmotivación, así como generar un ambiente hostil.

Se considera acoso sexual toda conducta física, verbal o no verbal de naturaleza sexual no consentida, que atente contra la dignidad o genere un ambiente intimidante, humillante u ofensivo debidamente comprobado.

Se considerará violencia por razón de género cualquier comportamiento basado en estereotipos, diferencias biológicas o percepciones sociales que afecte los derechos fundamentales de hombres o mujeres debidamente comprobado.

ARTICULO 93 SE PROHÍBEN EXPRESAMENTE: Comentarios, insinuaciones o gestos de connotación sexual o discriminatoria. Solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales. Contacto físico no consentido, miradas o mensajes de connotación sexual. Exclusiones, burlas, rumores o difamaciones sobre la vida privada o apariencia física. Imposición de tareas degradantes o castigos humillantes. Retaliaciones o represalias contra quien denuncie o colabore en una investigación.

ARTÍCULO 94. Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral de COSERVIPP LTDA. actuará como instancia preventiva y conciliadora frente a conflictos interpersonales y casos de presunto acoso, conforme a la Resolución 1356 de 2012, la Resolución 652 de 2012, y la Resolución 3461 de 2025.

ARTICULO 95 FUNCIONES DEL COMITÉ:

- Recibir y tramitar quejas de acoso o conflicto laboral, garantizando confidencialidad.
- Escuchar de manera separada a las partes involucradas, evitando la revictimización.
- Proponer acciones preventivas, pedagógicas y conciliatorias.
- Recomendar medidas correctivas al empleador y efectuar seguimiento.

- Coordinar con la Gerencia de Talento Humano capacitaciones semestrales sobre convivencia, respeto y prevención del acoso.
- Reportar a la autoridad competente (Ministerio del Trabajo o Fiscalía General de la Nación) cuando la conducta revista carácter penal o exceda su competencia.
- Mantener registros reservados de las actuaciones, con custodia de la Gerencia de Talento Humano.

ARTÍCULO 96. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN

- Recepción de la queja: Verbal o escrita, ante el Comité o Talento Humano.
- Evaluación de competencia: El Comité verificará si la situación se ajusta a un caso de acoso, conflicto o violencia laboral.
Escucha activa: Se oír a las partes involucradas, respetando su intimidad.
Medidas de protección inmediata: En casos de riesgo, se podrá cambiar temporalmente el puesto, turno o área.
- Intervención y conciliación: El Comité podrá promover acuerdos restaurativos o correctivos.
- Remisión a autoridades: Cuando la conducta constituya falta grave o delito, se informará al Ministerio del Trabajo o a la Fiscalía.
- Seguimiento y cierre: El Comité verificará la no repetición y la recuperación del ambiente laboral.

ARTÍCULO 97. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

COSERVIPP LTDA. desarrollará anualmente programas de formación en:

- a) Igualdad de género y no discriminación.
- b) Prevención del acoso laboral y sexual.
- c) Comunicación asertiva, resolución pacífica de conflictos y respeto mutuo.
- d) Promoción de la salud mental, autocuidado y bienestar integral.

Estas actividades se articularán con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y el Comité de Convivencia Laboral, como parte de la política preventiva de riesgos psicosociales.

SEGURIDAD PRIVADA

ARTÍCULO 98. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Modificado por la ley 2466 de 2025- Se garantizará 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 será 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 1257 de 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.

LEY 1010 DE 2006

DEFINICION, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 99. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El Comité de Convivencia Laboral de COSERVIPP LTDA. tiene como propósito promover un ambiente de trabajo sano, respetuoso y libre de acoso laboral, sexual o por razón de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) y la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo. Este Comité actuará de forma preventiva, confidencial y no sancionatoria, en todos los centros de trabajo o agencias de la empresa en el territorio nacional.

ARTICULO 100°.- DEFINICION: Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediano, un compañero o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuencia del mismo (Artículo 2, ley 1010 de 2006).

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales.

ARTICULO 101°.-MODALIDADES: Se consideran modalidades de acosos laboral tal como se encuentran definidas en la ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral (Artículo 2 ley 1010 de 2006)

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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.

ARTICULO 102º.- CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. -

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquier de las siguientes conductas (Artículo 7 ley 1010/06)

- a. Los actos de agresión física, independiente de su consecuencia.
- 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.
- 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 respectivos procesos disciplinarios.
- f. Las descalificaciones humillantes 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 pertinentes a la intimidación 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 de 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 disciplinario respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de los 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.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y de la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descritos en el artículo 2 de la ley 1010/06.

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

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

ARTICULO 103. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades (artículo. 8 ley 1010 de 2006)

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y evaluación laboral de los subalternos conforme a indicadores, objetivos y generales de rendimiento.
- d. 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;
- e. Las actualizaciones 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.
- f. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T. así como de incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.

- g. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 104. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **COMPAÑÍA DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PORTILLA Y PORTILLA LTDA COSERVIPP LTDA**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 105. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Compañía ha previsto las siguientes acciones;

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

ARTÍCULO 106.- 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.

ARTICULO 107. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

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

Los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación libre, directa y secreta. Los del empleador serán designados por la Gerencia General. No podrán integrar el Comité personas sancionadas por acoso en los últimos dos (2) años ni con subordinación directa entre sí. El período será de dos (2) años, prorrogable una vez.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 108. REUNIONES 1. Reuniones ordinarias: el Comité se reunirá como mínimo una (1) vez al mes.

2. Reuniones extraordinarias: se convocarán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción de una queja o denuncia.

3. Quórum: la mitad más uno ($\frac{1}{2} + 1$) de los integrantes principales.

4. Actas: toda reunión se documentará mediante acta numerada y firmada, conservada por cinco (5) años en archivo reservado..

ARTÍCULO 109. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, prorrogable una vez, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

No podrán integrar el Comité personas sancionadas por acoso en los últimos dos (2) años ni con subordinación directa entre sí.

ARTÍCULO 110: El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 111. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 112. Secretaría del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al

cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 113. La Empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 114. Procedimiento y términos.

1. Toda queja deberá ser radicada y admitida dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su recepción.
2. Podrá ampliarse el plazo hasta diez (10) días adicionales si existe justificación.
3. El proceso completo deberá cerrarse en un máximo de sesenta y cinco (65) días calendario desde la radicación.
4. El Comité podrá hacer seguimiento hasta por tres (3) meses posteriores al cierre del caso.

ARTÍCULO 115. Garantías y deberes. Los miembros del Comité gozarán de reserva y protección frente a represalias. La empresa garantizará el tiempo necesario para asistir a reuniones y capacitaciones. El proceso se regirá por los principios de confidencialidad, debido proceso, no revictimización, respeto y enfoque de género.

CAPITULO XIX
LEY 2365 DE 2024
MEDIDAS DE PREVENCIÓN,
PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO
LABORAL
SEGURIDAD PRIVADA

ARTÍCULO 116. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

ARTÍCULO 117°. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral

ARTÍCULO 118°. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 1257 de 2008, así como por los siguientes principios: pro persona y pro víctima, igualdad, justicia restaurativa, debido proceso, imparcialidad, celeridad y confidencialidad, prevención, justicia, equidad de género, libertad y dignidad.

ARTÍCULO 119°. ENFOQUES. La presente Ley está regida de manera transversal por los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida, definidos en el artículo 4 del Decreto 1710 de 2020.

ARTÍCULO 120°. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 121°. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 122°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 123°. OBLIGACIONES DE COSERVIPP LTDA. Coservipp Ltda deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.

Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.

Informar a la víctima de forma verbal o escrita su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición escrita de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

SEGURIDAD PRIVADA

Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 124°. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley de acuerdo al ámbito de competencia.

PARÁGRAFO. Las medidas implementadas por los contratantes en virtud de la presente ley no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

ARTÍCULO 125°. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 126°. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas convenientes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

La garantía que trata este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme a las leyes para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia por acoso sexual.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

ARTÍCULO 127°. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante el empleador por medio del comité de convivencia a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. .

En cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, Coservipp Ltda tramitara las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptara las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley en el ámbito de sus competencias.

PARÁGRAFO. En ningún caso el trámite de la queja ante el empleador o contratante del sector privado será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal

ARTÍCULO 128°. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO. Coservipp, Adicionara un nuevo numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, tipificada en este reglamento y conforme a la ley 2365 de 2024 así:

10. Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contra ante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

ARTÍCULO 129°. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. En lo no previsto en la presente ley aplicará para los casos de presunto acoso sexual, las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 o las disposiciones que la complementen, modifiquen o sustituyan.

PARAGRAFO: Lo dispuesto en el capítulo XIX , aplica para las personas contratadas bajo la modalidad civil de prestación de servicios.

SEGURIDAD
CAPITULO XX
LEY 1581 DE 2012
HABEAS DATA

ARTICULO 130. Conforme a la ley estatutaria 1581 del 2012, el presente reglamento, en desarrollo del derecho constitucional, se actualizará, ratificará y se dará a conocer la información que repose en las bases de datos de la empresa, respetando derechos, libertades y garantías relacionadas a la recolección, uso y circulación, omisión de los datos de los trabajadores a los que se refiere el artículo 15 y artículo 20 de la Carta Magna particularmente en relación con la información personal, que reposa en hojas de vida, correos electrónicos y demás documentos etc.

ARTICULO 131. La circulación de la información podrá ser entregada de manera verbal, escrita, o puesta a disposición del:

- a. Titular del derecho. Causahabientes (cuando aquellos falten) o sus representantes legales.
- b. A los usuarios de la información, dentro de los parámetros de la presente ley.
- c. A cualquier autoridad judicial, previa orden judicial.

- d. A las entidades públicas del poder ejecutivo, cuando el conocimiento de dicha información corresponda directamente al cumplimiento de alguna de sus funciones.
- e. A los órganos de control y demás dependencias de investigación disciplinaria, fiscal, o administrativa, cuando la información sea necesaria para el desarrollo de una investigación en curso.
- f. A otros operadores de datos, cuando se cuente con autorización del titular, o cuando sin ser necesaria la autorización del titular el banco de datos de destino tenga la misma finalidad o una finalidad que comprenda la que tiene el operador que entrega los datos. Si el receptor de la información fuere un banco de datos extranjero, la entrega sin autorización del titular sólo podrá realizarse dejando constancia escrita de la entrega de la información y previa verificación por parte del operador de que las leyes del país respectivo o el receptor otorgan garantías suficientes para la protección de los derechos del titular.

ARTICULO 132. En virtud de la presente política de tratamiento y protección de datos personales son deberes de COSERVIPP LTDA., los siguientes, sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley.

- a. Garantizar al titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data.
- b. Solicitar y conservar, copia de la respectiva autorización otorgada por el titular.
- c. Informar debidamente al titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten en virtud de la autorización otorgada.
- d. Conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
- e. Garantizar que la información sea veraz, completa, exacta, actualizada, comprobable y comprensible.
- f. Actualizar la información, atendiendo de esta forma todas las novedades respecto de los datos del titular. Adicionalmente, se deberán implementar todas las medidas necesarias para que la información se mantenga actualizada.
- g. Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente.
- h. Respetar las condiciones de seguridad y privacidad de la información del titular.
- i. Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados por la ley.
- j. Identificar cuando determinada información se encuentra en discusión por parte del titular.
- k. Informar a solicitud del titular sobre el uso dado a sus datos.
- l. Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los

titulares.

ARTICULO 133. Independientemente del mecanismo utilizado para la radicación de solicitudes de consulta, las mismas serán atendidas en un término máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de su recibo.

PARAGRAFO 1: Cuando no fuere posible atender la consulta dentro de dicho término, se informará al interesado, los motivos de la demora y se le indicará la fecha en que se atenderá su consulta, la cual no podrá superar los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término.

PARAFRAFO 2: Los reclamos para corrección, actualización o supresión de datos serán contestados dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, contados a partir del día siguiente a la fecha de su recibo, pero si este no fuese posible, se le atenderá el reclamo sin superar los ocho (08) hábiles siguientes al vencimiento del primer termino

CAPITULO XXI

GOBIERNO CORPORATIVO Y PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

ARTICULO 134. Los estándares de Buen Gobierno Corporativo y PTEE contenidos en los códigos, reglamentos y en el presente documento, están dirigidos a todo el personal de COSERVIPP LTDA. y tienen como finalidad, establecer los Derechos y trato equitativos de los socios; determinar y regular las Funciones y responsabilidades de la Junta Directiva; implementar para todo el personal de COSERVIPP LTDA. los procesos y lineamientos de Transparencia, fluidez e integridad de la información en la ejecución de sus funciones; regular la relación de los trabajadores con los Grupos de interés de la sociedad y ejecutar de manera adecuada la responsabilidad social; implementar los estándares nacionales e internacionales de cumplimiento normativo y buenas prácticas empresariales; Determinar y dirimir los conflictos de interés de los socios y la Administración; y adoptar las políticas y procesos pertinentes para la administración y resolución de controversias a nivel interno de la sociedad.

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

ARTICULO 135° Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente reglamento. El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias legibles, en dos sitios distintos.

Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (Artículo 120 C.S.T)

CAPITULO XXII

VIGENCIA

ARTICULO 136°. El presente reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma escrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 121, C.S.T) y Ley 1429 del 2010.

CAPITULO XXII
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 137° Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 138° No producida ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejore las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T).

CAPÍTULO XXIV
MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 139. Todo trabajador y persona ajena a COSERVIPP LTDA., que tenga acceso a las instalaciones o información privada de COSERVIPP LTDA., deberá velar por la protección de la información por lo que en ningún caso podrá copiar, divulgar, extraer, destruir, modificar, o realizar cualquier otra acción que ponga en peligro la información que se considere privada, semiprivada o sensible que COSERVIPP LTDA., tenga en su dominio so pena de las sanciones que estipule la ley y las multas acordadas en los acuerdos de confidencialidad.

Dada en Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco (2025), Para constancia se publica en cartelera de la empresa en un lugar visible y en la página web de la empresa <https://coservipp.com/>.

CIUDAD:
BOGOTA, D.C

DIRECCIÓN:
Carrera 47a C N° 93 78

DEPARTAMENTO:
CUNDINAMARCA


FABIO HERNANDO PORTILLA SANCHEZ
REPRESENTANTE LEGAL COSERVIPP LTDA.