REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CUIDAR LIMITADA

CAPÍTULO I
ESTABLECIMIENTO O LUGARES DE TRABAJO COMPRENDIDOS POR EL REGLAMENTO

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **CUIDAR LIMITADA** identificada con el Nit: 800.213.173-2., con domicilio la carrera 23 No. 74 – 27 de la Cuidad de Bogotá y con prestación de servicios que pueden extenderse a todo el territorio nacional. Quedan sometidas tanto la Empresa como todos los trabajadores a sus disposiciones. Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los y las trabajadoras, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador/a, en todas sus áreas, dependencias, departamentos, sistemas, oficinas; y en general, en los lugares de trabajo, sin consideración a la clase o modalidad de contrato de trabajo que los vincule con la empresa e independientemente de sus funciones o jerarquías. Como consecuencia de lo antes mencionado, las normas estipuladas en este instrumento se consideran incorporadas a toda relación jurídica contractual de carácter laboral existente, así como también a cada contrato individual de trabajo que se celebre con fecha posterior a la aprobación de este Reglamento Interno de Trabajo.

NOTA: Entiéndase como lugar de trabajo el lugar ofertado por **CUIDAR LIMITADA** y en el cual ejecutará las funciones asignadas objeto del contrato, teniendo en cuenta siempre el "ius variandi".

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe presentarse a entrevista en las instalaciones de la empresa, solicitando cita previa como aspirante en el área Capital Social y presentarse en la fecha y hora acordadas con su hoja de vida acompañada con copia del documento de identidad, Cédula de Ciudadanía, pasaporte o visa de trabajo, tarjeta de identidad o su equivalente según sea el caso, presentando su original.

El tratamiento de datos personales se realizará conforme a la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios y la política de tratamiento de datos, con información previa sobre finalidades, derechos y canales. La entrega de datos sensibles será facultativa, salvo habilitación legal y necesidad estricta. No se exigirá información sobre embarazo, VIH, orientación sexual, religión, afiliación política ni otros datos protegidos como criterio de selección.

Una Vez admitidos los candidatos al proceso de selección, se hace necesario presentar los siguientes documentos en Original y copia:

a) Dos (2) últimas referencias laborales con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
b) Dos (2) referencias personales indicando datos sobre la conducta laboral, académica y personal del aspirante de la persona referenciada.
c) Diploma de bachiller y acta de grado o una (1) copia del certificado de escolaridad, si aún no es bachiller, presentando su original, según sea el caso.
d) Certificados de antecedentes judiciales y disciplinarios expedidos por autoridad competente.
e) Los demás documentos exigidos por el decreto 356/94 de la Superintendencia de Seguridad y Vigilancia Privada, para cargos operativos o de seguridad.
f) Realizar las pruebas psicotécnicas definidas de acuerdo con el Cargo aspirado.
g) Practicar examen Médico PREOCUPACIONAL de ingreso (en la IPS autorizada por **CUIDAR LIMITADA**).
h) Dentro del proceso de admisión el aspirante deberá suministrar información necesaria, veraz y pertinente de quién y cómo está conformado su núcleo familiar, con el fin de dar especial cumplimiento a las medidas de protección a la familia de que trata la Ley 1857 de 2017 y demás normatividad que la adicione o modifique.

PARÁGRAFO 1: El Empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o suspender la admisión del aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, o información prohibida expresamente por la ley. De igual modo EL EMPLEADOR dará estricta protección a la información personal suministrada por el aspirante y brindará el tratamiento que la misma requiera según lo preceptuado en la Ley 1581 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1377 de 2013 motivo por el cual el aspirante o trabajador deberá aceptar y autorizan por escrito a **CUIDAR LIMITADA.** para el manejo de sus datos personales. También será prohibido tener como carácter decisivo de contratación la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, con excepción que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, articulo 22 resolución 1843 de 2025), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22, articulo 21 de la resolución 1843 de 2025, Decreto 1281 de 1994 y el Decreto 1835 de 1994), ni la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2: Si después de haber adquirido la calidad de trabajador se descubriere y prueba falsedad o alteración en la información y de los datos o documentos presentados a CUIDAR LIMITADA, el que incurriere en tal evento, será separado inmediatamente de la empresa, al tenor de lo dispuesto en el artículo 289 del Código Penal y se informará inmediatamente a la fiscalía general de la Nación.

PARÁGRAFO 3: Salvo disposición legal en contrario, la Organización tiene el derecho exclusivo de contratar personal de acuerdo con sus vacantes, perfiles requeridos y a las necesidades de la compañía. La aceptación o no del trabajador queda sujeta únicamente a la decisión de quienes están a cargo del proceso de selección y contratación, sin que la documentación presentada o los exámenes que pudieran exigirse, cualquiera sea su resultado, signifiquen una posición objetiva de contratación del postulante.

PARÁGRAFO 4: De conformidad al artículo 18 de la Ley 1636 de 2013 Afiliación. La afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante se dará en el momento en que el empleador afilie al trabajador a las Cajas de Compensación Familiar. De igual manera y según el artículo 31 de la misma Ley, **CUIDAR LIMITADA,** podrá reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo con el Parágrafo 2°. Decreto 2852 de 2013 el cual indica que a partir del primero (1°) de julio del año 2014, todos los empleadores registrarán sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO 5: Los trabajadores extranjeros deberán acreditar su permanencia regular en el país y contar con el permiso o visa que autorice el desarrollo de actividades laborales en Colombia, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1067 de 2015 y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO 6: Una vez el aspirante haya cumplido los requisitos de admisión enumerados en los artículos anteriores, se procederá a firmar el contrato de trabajo correspondiente y el empleado comenzará a devengar su salario a partir de la fecha estipulada en la minuta con las condiciones allí pactadas entre las partes.

PARÁGRAFO 7: De igual forma se indica al aspirante que una vez firmado el contrato y el trabajador no da inicio a las labores a las cuales fue contratado en la forma y día señalado del contrato, dicho contrato perderá validez.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa una vez admitido (a) el (la) aspirante podrá estipular con él (ella), un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre el mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.). y a todas las prestaciones de Ley. (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006)

CAPÍTULO IV
HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado y para el personal operativo de domingo a domingo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

De lunes a jueves:

- HORARIO EN LA MAÑANA:
- 07:00 A.M. a 12:00 P.M.
- HORA DE ALMUERZO:
- 12:00 P.M. a 01:00 P.M.
- HORARIO EN LA TARDE:
- 01:00 P.M. a 4:30 P.M.

Viernes:

- HORARIO EN LA MAÑANA:
- 07:00 A.M. a 12:00 P.M.

- HORARIO ALMUERZO:
- 12:00 P.M. a 01:00 P.M.
- HORARIO EN LA TARDE:
- 01:00 P.M. a 4:00 P.M.
- 08:00 A.M. a 12:00 P.M.

Descansos:
El personal administrativo contará con periodos de descanso de quince minutos en cada jornada distribuidos así: de 9:30 A.M. a 9:45 A.M. en la jornada de la mañana.

PERSONAL OPERATIVO:
Por la naturaleza continua del servicio de vigilancia y seguridad privada, el personal operativo podrá laborar de lunes a domingo mediante turnos rotativos, de acuerdo con la programación del servicio, garantizando los descansos legales, compensatorios, recargos y pagos que correspondan.
Los turnos podrán organizarse así:

- 6:00 a. m. a 2:00 p. m.
- 2:00 p. m. a 10:00 p. m.
- 10:00 p. m. a 6:00 a. m.

Igualmente de conformidad con la Ley del Vigilante, (Ley 1920 de 2018), artículo 7°, el personal operativo podrá, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce (12) horas, sin que esto implique que se exceda la jornada máxima semanal de 60 horas, incluyendo las horas suplementarias, autorizadas en la legislación laboral nacional vigente, en cuyo caso la jornadas podrán ser, rotativamente, así:

- 6:00 a.m. a 6:00 p.m.
- 6:00 p.m. a 6:00 a.m.

Cuando el trabajador labore entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m., se reconocerá el recargo nocturno correspondiente. Igualmente, el trabajo suplementario, dominical o festivo será reconocido conforme a la ley laboral vigente.
La programación de turnos no podrá desconocer la jornada máxima legal aplicable, salvo las excepciones autorizadas por la ley, y deberá garantizar el descanso remunerado y el debido reconocimiento de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos cuando haya lugar.
PARÁGRAFO 1: Para el personal administrativo, la jornada ordinaria se desarrollará de lunes a viernes, conforme a la distribución establecida por la empresa y respetando la jornada máxima legal vigente. Los días de descanso corresponderán a los sábados, domingos y los días festivos, salvo que por necesidades del servicio o autorización legal se acuerde una distribución diferente.
PARÁGRAFO 2: En atención a que CUIDAR LTDA. es una empresa de vigilancia y seguridad privada que presta sus servicios de manera continua las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana y durante todo el año, el personal operativo podrá laborar de lunes a domingo mediante turnos rotativos.
Los descansos dominicales y compensatorios serán programados por la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio, garantizando el disfrute del descanso obligatorio y el reconocimiento de los recargos, compensatorios y demás derechos previstos en la legislación laboral vigente. La programación de turnos respetará la jornada máxima legal, así como las normas sobre trabajo suplementario, trabajo nocturno, trabajo dominical y festivo.
PARÁGRAFO 3: De conformidad con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, mientras dicha disposición se encuentre vigente, los trabajadores que legalmente tengan derecho a las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación disfrutarán de estas en la forma y oportunidad que determine la empresa, procurando no afectar la continuidad en la prestación del servicio.

CAPÍTULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 de 2025, que modificó los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

1. El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.), y las diecinueve horas (19:00 Hrs).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve (19:01 Hrs). y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).
ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias. (Parágrafo del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025).
ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

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

PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.
ARTÍCULO 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.
PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de la parte operativa que por disposición de la ley le es permitido turnos de 12 horas diarias sin exceder de 60 horas a la semana. Para ello se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en 8 horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por 4 horas adicionales diarias. (Ley1920 del Vigilante)
PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SÁBADO: Puede repartirse la jornada máxima semanal 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.

CAPÍTULO VI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión 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, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada laboral acordada no implique trabajar todos los días hábiles de la semana, el trabajador tendrá derecho al pago del día de descanso obligatorio (por ejemplo, el domingo) de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado durante la semana, conforme a lo establecido en el artículo 26, numeral 5º de la Ley 50 de 1990.
PARÁGRAFO 2: REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, Modificado por el art. 14, Ley 2466 de 2025.: 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.
PARÁGRAFO 3: 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 4: 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 5: Para todos los efectos, cuando este Reglamento y el Código sustantivo de trabajo haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio.
PARÁGRAFO 6: 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, se implementará 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 vigor de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.
ARTÍCULO 15. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere

prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.). Dia de la familia, licencia luto, sufragio votación y jurado.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 16. 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.).

ARTÍCULO 17. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Se podrán compensar las vacaciones en dinero, previa solicitud del trabajador, hasta la mitad de ellas en casos especiales sin perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T, concordante Ley 1429 de 2010, artículo 20.).

ARTÍCULO 20. 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.).

ARTÍCULO 21. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 22. CUIDAR LIMITADA llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas. (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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

PARÁGRAFO 2: Para la remuneración de las vacaciones, 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 conceda. (Art. 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 23. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. De acuerdo con lo dispuesto en el literal (d) del mismo artículo, añadido por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 y modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, el empleador y el (la) trabajador (a) podrán acordar que la jornada semanal se realizará mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo SEIS (6) DÍAS A LA SEMANA con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la reducción gradual establecida en la Ley 2101 de 2021.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos y licencias necesarias remuneradas y obligatorios en los siguientes casos: (Art 57 del CST, Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025).

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (jurados de votación, claveros y escrutadores).
- Licencia de maternidad.
- Licencia de paternidad.
- Licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable.
- Licencias por grave calamidad doméstica. 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;
- Entierro de compañeros de trabajo. Siempre y cuando el número de los que trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento.
- Luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024.
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

ARTÍCULO 25. Condiciones de Tramite:

a) Ejercicio del derecho al sufragio. El trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En este caso el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la empresa mínimo 8 días antes la designación correspondiente.

c) Entierro de sus compañeros de trabajo dando aviso hasta con un (1) día de antelación. En este caso la Empresa verificará que el número de empleados que se ausenten para asistir al entierro de sus compañeros no sea tal que perjudique el funcionamiento normal de la Empresa estableciendo como máximo el 10% de la totalidad de trabajadores.

d) Grave calamidad doméstica debidamente comprobada y justificada. Entiéndase por calamidad domestica 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, que requiera imprescindiblemente de la presencia del trabajador/a. La oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. Inicialmente se otorgarán dos (2) días calendario remunerados, posteriormente si resulta necesario se concederá un permiso adicional, el cual no podrá ser superior a cinco (5) días calendario. La empresa podrá conceder el dicho permiso remunerado, de acuerdo con el tiempo de la calamidad que se presente y los soportes otorgados por parte del trabajador/a.

e) Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización. Serán solicitadas con mínimo 5 días hábiles de antelación.

f) Asistencia al servicio médico, odontológico y a cualquier otro servicio ordenado por el médico tratante de la IPS está adscrita a la EPS del trabajador. En caso de citas médicas el trabajador debe avisar una vez generada la cita médica al empleador o con una antelación mínimo de 24 horas hábiles respecto a la hora programada por la EPS o institución de salud. Para estos permisos se concederá un permiso remunerado, y se hará efectivo con el soporte medico pertinente; en caso de que el trabajador no de aviso o se tome un tiempo superior al concedido se tomaran las medidas sancionatorias correspondientes por este reglamento. Las incapacidades deberán ser de emitidas por IPS adscrita a la EPS o en su defecto transcritas por esta última.

g) Concurrencia de Urgencia al servicio médico correspondiente: En caso de concurrencia al servicio médico de urgencias y de encontrarse el trabajador en el sitio de trabajo, deberá asistir al centro médico inmediato y soportar posteriormente su ausencia; por el contrario, si se traslada directamente de su domicilio (o de cualquier otro sitio no relacionado con su actividad laboral y/o con el empleador) a una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) o a una IPS de su EPS, deberá justificar y soportar su ausencia vía telefónica de inmediato y posteriormente justificar su ausencia (entrega del respectivo soporte, incapacidad o soporte de atención el cual contenga fecha y hora de la atención), en caso de incapacidad en un término no mayor a 2 horas posteriores a la atención, el trabajador deberá notificar por cualquier medio de tal medida al jefe inmediato y/o al área de Capital Social, la incapacidad original deberá ser entregada (de no estar imposibilitado (a) para hacerlo, situación que deberá justificar) en un término no mayor tres (3) días hábiles posterior a la expedición de dicha incapacidad. De no dar cumplimiento a lo anteriormente indicado, esta acción pude ser contemplada como falta grave al reglamento interno de trabajo.

h) Asistencia a diligencias judiciales: En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a 8 días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial

competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.

i) Obligaciones escolares: El trabajador o trabajadora deberá notificar mediante circular de la institución educativa, la obligación de asistir al centro educativo en calidad de representante padre o madre de familia, con una antelación no mayor a 2 días hábiles.

ARTÍCULO 26. La empresa otorgará a los trabajadores las licencias y permisos conforme a la ley y a las siguientes disposiciones:

1. LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar el disfrute de la licencia. Cuando se trate de salario variable, se tomará como base el promedio del salario devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere menor. La licencia de maternidad comprenderá, por regla general, una (1) o dos (2) semanas previas al parto y el tiempo restante posterior al mismo, de conformidad con la recomendación médica. La trabajadora podrá trasladar una de las semanas de la licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto.

REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para efectos del reconocimiento de la licencia de maternidad, la trabajadora deberá presentar certificado médico en el cual conste:

a) El estado de embarazo;
b) La indicación del día probable del parto;
c) La fecha a partir de la cual debe iniciar la licencia.

2. LICENCIA DE MATERNIDAD EN CASOS ESPECIALES: En caso de nacimiento prematuro, la licencia de maternidad se ampliará con la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término. En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales. En caso de fallecimiento de la madre antes de finalizar la licencia, el padre tendrá derecho a disfrutar el tiempo restante de la licencia de maternidad.

3. LICENCIA DE PATERNIDAD: El trabajador tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, de conformidad con la Ley 2114 de 2021. Para su reconocimiento, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento dentro de un término razonable. En caso de fallecimiento o incapacidad de la madre, el padre podrá acceder a la licencia en las condiciones establecidas por la ley.

4. LICENCIA POR ABORTO O PARTO NO VIABLE: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) a cuatro (4) semanas, de acuerdo con la certificación médica correspondiente.

5. LICENCIA POR LUTO: La empresa concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de vinculación laboral, de conformidad con la Ley 2388 de 2024. También tendrán derecho a esta licencia los trabajadores respecto de familiares de crianza debidamente acreditados.

REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento (Certificado de Defunción) expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO 1: Las licencias de carácter legal no requieren autorización del empleador, pero sí la presentación de los soportes correspondientes. Los permisos diferentes a los aquí establecidos deberán ser solicitados previamente y estarán sujetos a aprobación por parte del empleador.

PARÁGRAFO 2: En atención a la naturaleza de las actividades de la empresa, los trabajadores deberán seguir el conducto regular para la solicitud de permisos, informando oportunamente al supervisor o jefe inmediato, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.

PARÁGRAFO 3: Los permisos no contemplados expresamente en la ley o en el presente reglamento podrán ser otorgados por la empresa de manera discrecional, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y sin afectar los derechos mínimos legales del trabajador.

PARÁGRAFO 4: En caso de incapacidad por enfermedad o accidente, el trabajador deberá informar oportunamente al empleador y presentar la incapacidad expedida por la entidad competente. En caso de imposibilidad, podrá hacerlo por intermedio de un tercero o por medios electrónicos.

PARÁGRAFO 5: En caso de urgencia médica, el trabajador deberá informar tan pronto como le sea posible y aportar el soporte correspondiente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes o en el término que las circunstancias permitan.

CAPÍTULO VII
SALARIO, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS DE PAGO.

ARTÍCULO 27. SALARIO

El salario será el convenido entre el empleador y el trabajador, respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente y las disposiciones legales aplicables.

ARTÍCULO 28. FORMA Y PERÍODOS DE PAGO

El pago de los salarios se efectuará por períodos vencidos, en forma mensual, dentro de los primeros cinco (5) días del mes siguiente al causado.

ARTÍCULO 29. LUGAR Y MEDIO DE PAGO

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria registrada por el trabajador o a través de los medios autorizados por este, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 30. El pago de los salarios se efectuará a través de transferencia electrónica bancaria a la cuenta de ahorros a su nombre o en apertura de depósito de bajo monto u ordinario denominado DaviPlata que el trabajador haya autorizado y registrado en la oficina de Capital social.

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

ARTÍCULO 31. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores respecto de los Riesgos Laborales y de SST, se prestarán por intermediación de una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y los servicios médicos que requiera el trabajador por enfermedad común le serán prestados por la EPS de su preferencia. El empleador está en la obligación legal de realizar las respectivas afiliaciones antes mencionadas.

ARTÍCULO 33. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador (jefe inmediato o superior jerárquico), a quien este designe o lo represente, el cual hará lo conducente y pertinente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique su condición de salud y saber si está apto para desempeñar sus actividades laborales o por el contrario determinar algún tipo de restricción, recomendación, tratamiento y/o incapacidad según sea el origen (común o laboral).

ARTÍCULO 34. En cualquier caso el trabajador deberá informar (de manera inmediata (en un término no mayor a 2 horas) y según las circunstancias se lo permitan) de su estado de salud y de su intención de acudir a una IPS de la RED de su EPS, de presentarse un quebranto en su salud fuera de su jornada laboral o de tratarse de un asunto que según el trabajador y quienes le presten los primeros auxilios se presuma que no es grave o sea necesaria atención urgente, pero que le impida al trabajador continuar en su jornada laboral, motivo por el cual deberá acudir a IPS de la RED de su EPS, a fin de que pueda certificar si puede continuar o no con su actividad laboral y en tal caso se determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

ARTÍCULO 35. Si el trabajador no diere aviso dentro de los términos señalados en este artículo, o no se sometiere los tratamientos indicados u ordenados por los médicos tratantes en especial por los de la ARL, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos disciplinarios a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso dentro de los términos señalados y de someterse a los tratamientos médicos ordenados en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 36. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes médicos ocupacionales o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.

PARÁGRAFO: Responsabilidades de los trabajadores, en materia de practica de evaluaciones medicas ocupacionales, las responsabilidades de los trabajadores son las siguientes:

a) Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o res-tricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, pa-raclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.
d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al Comité Paritario de Se-guridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreara sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
f) Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas cultu-rales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
g) Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialis-ta en medicina del trabajo, salud ocupacional o Seguridad y Salud

en el Trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

h) Las demás establecidas en el Decreto número 1072 de 2015 y norma que modi-fique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y la mitigación de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos interno e indicaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de los cuales el trabajador haya recibido la debida capacitación, será considerado como **falta grave** y facultan al empleador para iniciar el proceso disciplinario a que haya lugar y a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 38. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, activará el **protocolo establecido para estos casos**, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión a la IPS más cercana lo cual dependerá de la urgencia que presente en ese momento el trabajador, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 39. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente (en un término no mayor a 15 minutos) al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia (Primeros Auxilios) oportuna y sea remitido al centro médico más cercano, según protocolos internos establecidos y de conformidad a las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 40. CUIDAR LIMITADA deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades de origen laboral, para lo cual y en cada caso, se deberá determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades de origen laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad de origen laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado a la Administradora de Riesgos Laborales y a la respectiva EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, de conformidad con la Resolución 2851 de 2015, en los casos de accidentes laborales graves y mortales el empleador o contratante deberá notificar a la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos, sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) que atienda dichos eventos.

ARTÍCULO 41. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a la normatividad vigente en materia de Riesgos Laborales (Decreto Reglamentarios 1072 de 2015 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida en su momento por el Ministerio de la Protección Social, hoy la Ley 1562 de 2012 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1072 de 2015 en lo pertinente a riesgos laborales y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la Resolución 312 de 2019 de Estándares Mínimos y las demás normas que con tal fin se establezcan de manera general todos los Decretos que fueron compilados en el Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO: EXÁMENES. El trabajador que se negare sin justa causa a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados por el médico tratante, será sancionado por parte de la Compañía calificando este incumplimiento como falta grave. (Situaciones de abuso del derecho, Decreto 1427 de 2022 y Resolución 3050 de 2022).

CAPÍTULO IX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 42. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores funcionales y jerárquicos.
b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Respetar y hacer respetar la integridad física y psicológica de sus compañeros de trabajo.
e) Se prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones religiosas, de género, sexo, preferencia sexual y políticas.
f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad y colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
g) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la Mejor manera posible.
h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto el respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
i) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
k) 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.
l) Asistir a todas las reuniones programadas cumpliendo con las horas necesarias para su entrenamiento y capacitación, la falta de estas se tomará como ausencia y debe ser justificada para no incurrir en las medidas disciplinarias que se mencionaran en los artículos 47 y 48 del presente Reglamento.
m) Portar y hacer buen uso de la dotación entregada por la empresa para prestar un servicio de óptima calidad
n) Salvaguardar el buen nombre e imagen de la empresa, fuera y dentro de la misma.
o) Presentarse a la laborar en perfectas condiciones de presentación personal y de aseo
p) Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.
q) Denunciar hechos que puedan conllevar a situaciones que amenacen con la vida o el patrimonio de los clientes o de terceros y/o que los mismos estén catalogados como los delitos, contravenciones y faltas de que tuviere conocimiento.
r) Utilizar los recursos que le sean asignados, de la mejor forma posible para el desempeño de su cargo o función.
s) Cumplir con el reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y todas las disposiciones se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
t) Cumplir con el reglamento Interno de Trabajo, los manuales de funciones y los Manuales de Procedimientos de CUIDAR LIMITADA.
u) Reportar inmediatamente todo accidente o incidente de trabajo, así como presentar incapacidades conforme a lo establecido.
v) Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con la empresa.
w) Atender las indicaciones relacionadas con el servicio que la Empresa haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, entre otros.
x) Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la Empresa, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido Almacenamiento. Así mismo, avisar en caso de deterioro de las herramientas, Maquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
y) Utilizar los elementos de protección individual y participar en los programas y actividades de promoción.
z) Confidencialidad en el manejo de la información.
aa) Guardar absoluta reserva sobre los datos, e información a que tengan acceso en razón u ocasión al trabajo.
bb) Cumplimiento en el protocolo de conservación y archivo de documentos físicos y electrónicos.
cc) Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SG-SST y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
dd) Participar activamente en las actividades de promoción y prevención del sistema de seguridad y salud en el Trabajo y toda aquellas encaminadas a minimizar los Riesgos Laborales.
ee) No suspender actividades laborales antes de la hora señalada que indique la terminación de su turno o jornada laboral. Y Avisar siempre cualquier inasistencia a laborar total o parcial.

CAPÍTULO X
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 43. El orden Jerárquico existente en la organización se encuentra establecido en el GGR-FO-12 ORGANIGRAMA.

PARÁGRAFO: De acuerdo con el organigrama y sus funciones, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa: Gerente General, Subgerente, Gerente Administrativa y Financiera, Gerencia Misional y Gerencia Visional.

CAPÍTULO XI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 44. Son obligaciones especiales del empleador, Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias, contenidas en el presente reglamento. Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024
10. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.
11. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (Adicionado por el art. 3, Ley 1468 de 2011)
13. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Adicionado por el art. 4, Ley 2174 de 2021.
14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2: de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.
15. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
16. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.
17. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.
18. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.
19. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores, acorde a lo establecido en el art. 15, Ley 2466 de 2025.
20. Reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración
21. Crear una política interna de prevención del acoso sexual 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 y así prevenir y atender cualquier conducta relacionada con conductas de violencia contra la mujer, discriminación, acoso laboral y/o sexual que puedan presentarse al interior de la empresa, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Ley 2365 de 2024, y la circular 055 de 2024.

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a 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.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
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. Poner en conocimiento oportuno de EL EMPLEADOR, ya sea directamente o por conducto de sus representantes, todas las informaciones que obtenga en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de estas y que sirvan para evitar daños y perjuicios a EL EMPLEADOR o a las personas o entidades a quienes este suministra servicios de seguridad y vigilancia.
10. No atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que EL EMPLEADOR le encomiende y abstenerse fuera de esas horas, de ejecutar otras labores que afecten su capacidad de trabajo. No prestar ni directa, ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio.
11. Portar de manera adecuada y conforme a las instrucciones el uniforme de trabajo, así como portar en un lugar visible al interior del puesto de trabajo el carné que lo acredita como trabajador.
12. Cumplir a cabalidad con las instrucciones respecto al manejo seguro de armas de fuego y procurar el debido cuidado y buen uso de los elementos y equipos que le son entregados para la realización de la labor, tales como vehículos, equipos de comunicación y demás.
13. Presentar de manera oportuna los documentos exigidos por la empresa, la superintendencia de vigilancia y/o cualquier organismo competente para el ejercicio de las labores de vigilancia. Tales como los requisitos para el trámite de la credencial o su renovación. Adicionalmente es obligación del TRABAJADOR mantener actualizados y vigentes los documentos de identificación y todos los exigidos por las autoridades competentes para el ejercicio de la labor.
14. Asistir a las actividades programadas por EL EMPLEADOR referentes a mejoramiento de competencias, adquisición de destrezas y en general las orientadas a mejorar la calidad del servicio prestado.
15. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortes y eficiente a los clientes externos e internos y/o usuarios de la Empresa.
16. Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, suministrada por la Empresa a través de diferentes medios, tales como: carteleras, circulares administrativas, memorandos, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación.
17. Obrar siempre, en el desarrollo de su labor, de acuerdo con las políticas, normas, instrucciones, procesos y procedimientos de la Empresa, y con las disposiciones legales.

18. Responder ante la Empresa por cualquier perjuicio que ésta pueda recibir como consecuencia de su conducta negligente, imprudente, impericia o por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales.
19. Someterse a los controles o requisas que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias de la Empresa, siempre que aquellas no lesionen o pongan en peligro la dignidad del trabajador.
20. Observar estrictamente las medidas de seguridad industrial implantadas por la Empresa.
21. Registrar a la administración los cambios de su Estado Civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, edades, dirección, etc. y toda aquella información personal que la Empresa requiera mantener actualizada, cada vez que ocurra algún cambio.
22. Utilizar los elementos de protección personal que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
23. Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o supervisor y a Capital Social.
24. Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar el trabajo asignado.
25. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
26. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
27. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación de este.
28. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
29. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo con los horarios señalados por La EMPRESA y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
30. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requiera con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la EMPRESA lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio de Protección Social.
31. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida.
32. Observar estrictamente lo establecido o que establezca La EMPRESA para la solicitud de los permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
33. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que en caso de que los trabajadores deban cambiarse de ropa, dicho cambio se hará previamente a la hora señalada para que se encuentre en su lugar de trabajo para la iniciación de labores, así mismo al concluir la jornada, abandonaran el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado para posteriormente proceder a cambiarse de ropa.
34. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de armas y otros elementos del servicio a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la EMPRESA.
35. Mantener aseados y en orden elementos de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
36. Utilizar durante las labores el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la EMPRESA.
37. Someterse a los requerimientos y registros indicados por La EMPRESA en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
38. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que pueden poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la EMPRESA.
39. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
40. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la EMPRESA toda su atención, capacidad normal de trabajo.
41. Aceptar su traslado a otro puesto de servicio o cambio de cargo, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario, ni calidad de vida.
42. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso de fabricación o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
43. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, así mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 148 del C.S.T
44. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la EMPRESA le confíe el manejo de sus vehículos.
45. Firmar la copia de las comunicaciones que le comparta la EMPRESA, en señal de recibo.
46. Asumir actitudes disuasivas o de alerta, cuando observen la comisión de actos delictivos en los alrededores del lugar de donde están prestando sus servicios, dando aviso inmediato a la autoridad, de manera que pueda impedirse o disminuir sus efectos.
47. Presentarse en la empresa al culminar periodos de vacaciones, Licencias, incapacidades, tratamientos médicos u otros.
48. Informar sobre cualquier conducta que de conformidad con la ley o las políticas de la Empresa, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre cualquier trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por parte de la Empresa, o por sus representantes o sus trabajadores o dependientes, o por trabajadores de contratistas de la Empresa, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
49. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Empresa, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de esta o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
50. No transportar en vehículos de la empresa personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización.
51. Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado.
52. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortes y eficiente a los clientes externos e internos y/o usuarios de la Empresa.
53. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por el empleador al trabajador en Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral.
54. No Realizar o incurrir en condutas relacionadas violencia contra la mujer, discriminación, acoso sexual que puedan presentarse al interior de la empresa, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Ley 2365 de 2024, y la circular 055 de 2024.
55. Los trabajadores deberán hacer uso adecuado de la dotación y elementos de trabajo suministrados por la empresa. Así mismo, estarán obligados a su devolución en buen estado, salvo el deterioro natural por el uso, cuando finalice la relación laboral, se presente cambio de cargo o cuando la empresa lo requiera. La empresa dejará constancia de la entrega mediante acta firmada. En caso de pérdida o daño atribuible al trabajador, se procederá conforme a la normatividad vigente y previa autorización escrita para descuentos, cuando haya lugar.
56. Los trabajadores deberán hacer uso adecuado, responsable y exclusivo para el servicio de la dotación, uniformes y demás elementos suministrados por la empresa, los cuales son de propiedad de esta y se entregan para el cumplimiento de sus funciones.
57. El trabajador será responsable por la conservación y custodia de dichos elementos, debiendo devolverlos en buen estado, salvo el deterioro normal por el uso, en los siguientes casos: terminación del contrato de trabajo, cambio de cargo o cuando la empresa lo requiera. La entrega de la dotación y elementos de trabajo se realizará mediante acta firmada por el trabajador, en la cual constará el detalle de estos. En caso de pérdida, hurto o daño de los uniformes o elementos asignados, el trabajador deberá informar de manera inmediata a la empresa. Cuando se trate de pérdida o hurto, el trabajador estará obligado a interponer la respectiva denuncia ante las autoridades competentes y allegar copia de esta a la empresa. La empresa, en atención a la naturaleza del servicio de vigilancia y seguridad privada, podrá igualmente poner en conocimiento de las autoridades competentes cualquier hecho relacionado con la pérdida, uso indebido o no devolución de uniformes, insignias o elementos que puedan comprometer la seguridad o facilitar la suplantación de personal. En caso de comprobarse responsabilidad del trabajador por dolo o culpa grave, se procederá conforme a la normatividad vigente, en especial lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando el debido proceso y, de ser procedente, previa autorización escrita del trabajador para efectuar los descuentos a que haya lugar.

PARÁGRAFO: Obligaciones especiales de los trabajadores frente al Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo:

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

ARTÍCULO 46. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
   a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
   b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 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) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
   d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo
7. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por conceptos de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, maquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
13. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiere que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
14. Los empleadores quedaran obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del puesto asignado los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, con tufo o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal operativo en la prestación del servicio.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
8. Fumar en los sitios, actividades u horas en que la EMPRESA indique que está prohibido hacerlo.
9. Reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
11. Incumplir con las consignas propias del servicio que están legalizadas dentro del manual de protocolo de la empresa CUIDAR LIMITADA.
12. Presentar retardos reiterativos que afecten el desarrollo de la operación.
13. A trabajar el turno que en cualquier momento le asigne **LA EMPRESA o PUESTO ASIGNADO DE TRABAJO** en jornada suplementaria cuando sea necesario por motivos legales.
14. Negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne LA EMPRESA o PUESTO ASIGNADO DE TRABAJO en jornada suplementaria cuando sea necesario por motivos legales.
15. Cambiar de turno de trabajo sin autorización previa de LA EMPRESA.
16. Abandonar sin causa justificada y sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo o retirarse de el sin haber sido remplazado, o salir del lugar del trabajo durante las horas laborales sin permiso expreso del superior.
17. Hurtar, destruir, permitir el daño, pérdida, deterioro o atentar en cualquier forma contra los bienes o propiedades de EL EMPLEADOR, y contra aquellos elementos y equipos entregados para la realización de labor tales como vehículos, equipos de cómputo, equipos de comunicación, armas, como también contra los bienes del cliente el cual EL EMPLEADOR presta sus servicios.
18. Cometer cualquier acto de crueldad, violencia moral, u ofensa contra los superiores, clientes y/o usuarios o compañeros del trabajo.
19. Hacer uso indebido de los elementos o equipos de propiedad de la empresa empleadora o de la empresa usuaria o realizar saboteos en los equipos de comunicación.
20. Ejecutar labores ajenas asignadas, que en todo caso signifiquen descuido de sus funciones de vigilancia.
21. Permitir que se cometan delitos contra las propiedades de EL EMPLEADOR o de la persona o empresa a la cual se le presta el servicio de seguridad, o tener conocimiento de la ocurrencia de tales hechos y no informarlos oportunamente a EL EMPLEADOR o sus representantes.
22. Dormir en su jornada laboral.
23. Permitir que se violen las órdenes o normas reglamentarias o tener conocimiento de tales irregularidades y no informarlas oportunamente a EL EMPLEADOR o sus representantes.
24. No portar el uniforme conforme a las disposiciones establecidas, realizarse modificaciones a los mismos o usar prendas y elementos no autorizadas, así como exhibirse con uniforme y sin causa justificada fuera de las instalaciones en las cuales se debe estar laborando o usar el uniforme, prendas y armas de dotación de la empresa en contra de los reglamentos y prohibiciones de esta, en actividades distintas o trabajos diferentes a los asignados por EL EMPLEADOR o hacer mal uso de los elementos entregados como dotación o permitir su pérdida o destrucción.
25. Revelar o suministrar sin autorización de EL EMPLEADOR o de sus representantes, a la prensa, o a terceras personas, cualquier información que haya obtenido por razón o con motivo del ejercicio de sus funciones y relacionada con la empresa o con los usuarios del servicio de vigilancia, incumpliendo el deber de confidencialidad.
26. Incumplir cualquier consigna o instrucción general y/o especial que haya recibido para la realización del servicio de vigilancia o para el desarrollo de la labor.
27. Incumplir con las políticas y obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, seguridad industrial, derechos humanos, medio ambiente, alcohol y drogas y Calidad.
28. Informar de forma directa o por intermedio de otra persona utilizando cualquier medio que ha llegado al sitio de su trabajo, sin que realmente lo haya efectuado.
29. No efectuar los reportes radiales o telefónicos exigidos o registros, anotaciones y marcaciones de los relojes de control, alterar o causar daños a estos controles establecidos.
30. Permitir la entrada de personas no autorizadas de acuerdo con las consignas o normas de trabajo.
31. Como EL TRABAJADOR tiene como función propia y primordial el cuidado y vigilancia de las instalaciones y bienes de la empresa usuaria junto con todas las anexidades y dependencias se prohíbe al trabajador descuidar su área de trabajo o realizar cualquier actividad que permita la sustracción o hurto de los elementos que se encuentren bajo su cuidado.
32. Usar medios de distracción durante el trabajo, como reproducción de música por medios digitales, parlantes, libros, revistas, prensa, chat, Skype, WhatsApp, juegos y uso exagerado del celular. Dependiendo del requerimiento del cliente, se prohibirá totalmente el uso del celular durante la jornada laboral, por razones de seguridad de la información o bienes del cliente y como medio de comunicación la empresa habilita canales alternos.

33. El uso y porte de celulares, radios, audífonos o aparatos electrónicos no autorizados durante la jornada de trabajo utilizar los teléfonos y medios de comunicación asignados por LA EMPRESA o PUESTO ASIGNADO DE TRABAJO para fines diferentes a los propios de la actividad laboral.
34. Llevar fuera de las dependencias u oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
35. Usar software para los cuales la Empresa no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento.
36. Escribir o fijar avisos, carteles, pancartas, de cualquier clase, en las instalaciones de la Empresa.
37. Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la Empresa le encomiende, o atender en su lugar de trabajo a personas extrañas a las actividades de la Empresa o a su personal.
38. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes externo e interno o usuarios de la Empresa.
39. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Empresa, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
40. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
41. Presentar al ingreso a la empresa o durante el desarrollo del contrato laboral informaciones, recomendaciones, constancias, certificados y en general cualquier documento que no corresponda a la realidad o rendir información falsa o de forma extemporánea.
42. Realizar actividades diferentes a las de vigilancia y seguridad tales como: subir y bajar paquetes de los residentes, propietario o usuarios, actividades de jardinería, actividades de aseo en las zonas comunes o de tránsito, actividades de mantenimiento, ingresar a los apartamentos de los residentes o propietarios de oficinas, sin autorización de estos. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo
43. Realizar su trabajo con abandono o negligencia, o realizar cualquier forma de trabajo lento, que perjudique el normal desempeño de sus labores o a la Empresa.
44. Introducir, portar, comercializar o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas, estupefacientes, marihuana u otras drogas, alucinógenos o estupefacientes, en las dependencias de la Empresa; introducir, vender o usar barajas u otros juegos de azar, en las dependencias de la Empresa o lugares de trabajo, así como llegar bajo los efectos del alcohol o sustancias alucinógenas.
45. Cometer actos de desórdenes o resistencia que pongan en peligro la seguridad de la Empresa, de sus trabajadores o sus intereses, cometer actos de irresponsabilidad que perjudique la reputación de la Empresa, de sus jefes o del personal en general.
46. Alegar ignorancia acerca de circulares, procesos, procedimientos o comunicados de la Empresa sobre normas internas de Trabajo, que se hayan dado a conocer a todo el personal.
47. Si algún trabajador de la empresa, cualquiera que fuese su cargo o función, estuviere involucrado o fuera acusado penalmente de alguno de los delitos relacionados en el Código Penal Colombiano y particularmente en conductas relacionadas con Lavado de Activos y/o tráfico de sustancias prohibidas, deberá comunicarlo a la empresa dentro de los 5 días siguientes a la comisión del delito, y la omisión de esta comunicación, facultará a la empresa para poner término al contrato de trabajo del trabajador en forma inmediata y sin derecho al pago de indemnización, pudiendo además, ejercer todas y cada una de las acciones legales que procedan, según fuere el caso.
48. Comentar en todo o en parte los hechos, dichos o actos objeto de la investigación que se lleve a efecto con motivo de una denuncia de acoso laboral o sexual, de los que tengan conocimiento directo o indirecto.
49. No avisar de inmediato, al superior respectivo la pérdida de cualquier cheque, chequera o documento de la empresa, de lo cual tenga conocimiento el empleado, así como de la pérdida de cualquier documento de los clientes que se encuentren en poder de la empresa.
50. No tener la diligencia y el cuidado necesarios para proteger y custodiarlos intereses económicos que le hayan sido encomendados tales como títulos valores, tarjetas de crédito, documentos de seguridad en blanco o diligenciados, cheques, dineros y demás activos de la empresa.
51. Certificar a la empresa para su cobro; relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente pasar a la empresa cuentas de cobro por viáticos o gastos de viaje no causados.
52. Omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos crediticios, balances, documentos; que se presenten a los superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión, que a juicio del superior habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad (basta la simple tentativa de la acción).
53. Acceder sin previa autorización a los sistemas computacionales de la empresa o permitir el acceso a personas no autorizadas.
54. Introducir, modificar, cancelar o extraer información de los sistemas computacionales con el fin de obtener provecho indebido o en beneficio propio o de terceros.
55. Dar a conocer a un tercero la clave asignada al trabajador para las operaciones propias de su cargo en los sistemas y/o manejar inapropiadamente la clave otorgada para la utilización de los sistemas las cuales de uso exclusivo del trabajador (personales e intransferible) y por la cual responde el trabajador.
56. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.
57. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
58. Cambiar las políticas y los proyectos de la empresa sin autorización de sus superiores.
59. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
60. Aprovecharse de la circunstancia para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
61. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
62. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la empresa.
63. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no reciban sus servicios.
64. Efectuar préstamos en dinero a interés a los empleados de la empresa.
65. La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de **CUIDAR LIMITADA**.
66. No informar a su superior inmediato, previo al ingreso a las instalaciones y/o a vehículos propios o al servicio de la empresa, en caso de ser llamado a trabajar fuera de su horario habitual, el estar bajo la influencia del alcohol o drogas.
67. Adoptar comportamientos, conductas y actitudes que entorpezcan el trabajo de otros, lesionen su reputación, infundan miedo, intimidación, terror, angustia, que generen perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia de este.
68. Marcar en el sistema de control de acceso horas de ingreso o salida del trabajo que no correspondan o hacerlo por otros compañeros de trabajo.
69. Ejecutar, fuera de la jornada de trabajo en la Empresa, trabajos para otras empresas competidoras de ésta, siempre que no exista autorización expresa de la empresa.
70. Discriminar a sus compañeros de trabajo y, en general, a cualquier persona por motivos de preferencia sexual, religión, política y género
71. Participar directa o indirectamente en la conformación de sociedades o establecimientos que se relaciones directa y/o indirectamente con la actividad comercial de LA EMPRESA o PUESTO ASIGNADO DE TRABAJO sin contar con la autorización expresa y privada del empleador.
72. De las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disipaciones legales de este mismo reglamento y de las diversas normas y/o políticas de LA EMPRESA o PUESTO ASIGNADO.
73. Realizar o incurrir en condutas relacionadas violencia contra la mujer, discriminación, acoso sexual que puedan presentarse en el contexto laboral de la organización.
74. Incurrir en cualquier conducta constitutiva de corrupción, soborno, pagos de facilitación o fraude, en el sector público o privado, incluyendo aquellas ejecutadas a través de terceros, intermediarios, aliados o representantes.
75. Incurrir en conductas relacionadas con Lavado de Activos (LA), Financiación del Terrorismo (FT) y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM).

CAPÍTULO XII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTÍCULO 48: CUIDAR LIMITADA, No impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

De Las Acciones Disciplinarias: Deben contemplar aspectos como el debido proceso en materia laboral de igual manera dentro de este debido proceso la compañía incorpora al presente reglamento los siguientes elementos garantizando el debido proceso en materia laboral disciplinaria:

1. El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.
2. El principio de publicidad.
3. El derecho de defensa (el derecho de contradicción y de controversia de la prueba)
4. El principio de la doble instancia.
5. La presunción de inocencia.
6. El principio de imparcialidad.
7. El principio de cosa juzgada.

ARTÍCULO 49. -De Las Sanciones: Así mismo toda sanción deberá contemplar: La Contemporaneidad, Proporcionalidad, Transitoriedad, Doble sanción:

1. La contemporaneidad. EL EMPLEADOR no podrá sancionar a EL TRABAJADOR por hechos lejanos en el tiempo, no significa inmediatez, sino el transcurso lógico del tiempo, teniendo en cuenta circunstancias tales como la investigación de los hechos antes de aplicar sanciones, o el momento en que el empleador toma conocimiento de estos.
2. Proporcionalidad: La sanción aplicada debe tener coherencia con la falta imputada, no pudiéndose aplicar por ejemplo la máxima sanción que permite la vigencia de la relación laboral, como es la suspensión, por faltas menores que signifiquen meras imperfecciones en la prestación del trabajo.
3. Transitoriedad: Ninguna sanción impuesta puede ser de carácter permanente, debiendo ser transitoria, con un inicio y un fin claramente determinados.
4. Doble Sanción: Este principio también llamado non bis in ídem, prohíbe que al trabajador se le apliquen dos sanciones por un mismo hecho, como puede ser primero la suspensión e inmediatamente después el despido.

ARTÍCULO 50. Se incorporan al presente Reglamento los siguientes conceptos de faltas; Leves y Graves.

LEVES; Se consideran faltas leves aquellas conductas en las cuales el trabajador incurre en incumplimiento de sus deberes legales, contractuales o reglamentarios, incluyendo lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Código de Ética y Buen Gobierno, siempre que concurran las siguientes condiciones:

- Que la conducta sea ocasional o cometida por primera vez, sin antecedentes disciplinarios por hechos de la misma naturaleza.
- Que derive de descuido, negligencia leve, error involuntario o falta de atención, sin intención de causar daño.
- Que no genere afectación significativa a la organización, a sus trabajadores, clientes o terceros.
- Que no cause perjuicio patrimonial relevante a la EMPRESA ni comprometa de manera importante su imagen o reputación.
- Que no ponga en riesgo la seguridad y salud de las personas ni la operación del servicio.
- Que constituya una afectación menor a la disciplina, el orden o la convivencia laboral.

GRAVES; Se consideran faltas graves aquellas conductas en las cuales el trabajador incurre en incumplimiento sustancial de sus deberes legales, contractuales o reglamentarios, incluyendo lo dispuesto en el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Código de Ética y Buen Gobierno, cuando se presente cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Que la conducta sea reiterada, persistente o exista reincidencia en faltas de la misma naturaleza.
- Que, aun siendo cometida por primera vez, tenga un impacto significativo o consecuencias relevantes para la EMPRESA, sus trabajadores, clientes o terceros.
- Que se realice con dolo (intención) o culpa grave, o evidencie negligencia, impericia o extralimitación significativa.
- Que genere o pueda generar afectaciones a la integridad física o psicológica de las personas, o riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
- Que ocasione o pueda ocasionar perjuicios económicos, operativos o reputacionales a la EMPRESA o a sus clientes.
- Que implique desobediencia a órdenes directas del empleador o de sus representantes, o el incumplimiento de obligaciones esenciales del cargo.
- Que afecte de manera grave la disciplina, la confianza o la relación laboral.
- Que ocurra dentro o fuera de la jornada laboral, siempre que tenga relación directa o indirecta con el trabajo o sus funciones.

ARTÍCULO 51. EXENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA: Está exento de responsabilidad disciplinaria el trabajador que realice la conducta:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente de mostrada
2. En cumplimiento de orden legítima o autorización escrita de sus superiores de conformidad con el orden jerárquico establecido en el presente reglamento o de la gerencia de LA EMPRESA.
3. Por insuperable coacción ajena o miedo invencible, debidamente comprobados.
4. Con la convicción errada e inexpugnable de que su conducta no constituye falta disciplinaria, por causa de precedentes debidamente comprobables.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTÍCULO 52. DEBIDO PROCESO. Apertura del proceso disciplinario. 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 como mínimo el siguiente procedimiento:

a) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
b) La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
d) 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.
e) 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.
f) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
g) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
h) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión

ARTÍCULO 53. Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, se oirá al trabajador inculpado directamente aplicando el procedimiento anterior.

PARÁGRAFO: Documentos: Se diligenciarán los formatos debidamente aprobados por LA EMPRESA, documentos con los cuales se llevar a cabo el debido proceso y se realizarán como mínimo 5 procedimientos;

1. Levantamiento de Cargos
2. Notificación y traslado de pruebas
3. Citación a descargos.
4. Versión Libre.
5. Descargos.
6. Sanción
7. Impugnación
8. Ejecución o absolución de la sanción.

Formatos:

1. Formato Reporte de Novedad (pruebas y cargos).
2. Formato de Versión Libre.
3. Citación a Descargos
4. Formato de Descargos.

ARTÍCULO 54. Notificación y Términos:

1. **Cargos.** A EL TRABAJADOR le serán levantados y notificados los cargos, acompañados de las pruebas que sustenten los cargos con un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso una vez EL EMPLEADOR haya conocido los hechos o actos a disciplinar en un término no mayor a cinco **(5) días hábiles**. **2. Versión Libre**. Acto seguido EL TRABAJADOR podrá presentar su versión libre, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles, al momento de conocer los Cargos (Reporte de Novedad o verbal en acta de descargos). **3. Descargos**. Analizados los hechos o actos a disciplinar como la versión libre se cerrará y se archivara el caso de no encontrar mérito para imponer una medida disciplinaria, de lo contrario dado el caso y de ser necesario el funcionario o área competente en primera instancia deberá citar en un término no mayor a quince (15) días hábiles, EL TRABAJADOR será notificado por escrito indicándole lugar, fecha y hora para que se presente a la respectiva audiencia de descargos, la cual se llevara a cabo dentro de la jornada laboral del trabajador citado, o con el reconocimiento de horas extras u horas compensadas, EL TRABAJADOR debe tener claro que este es un derecho y que su asistencia a dichos descargos, es para que pueda ejercer el derecho de contradicción y defensa a su favor. En caso de no asistir a la audiencia de descargos de manera puntual y previamente programada sin justa causa comprobada, se entenderá que renuncia a este derecho y será tenida en cuenta la versión libre, así como los documentos anexos a la misma como material probatorio estén a su favor o no, así mismo se tendrán como ciertos los hechos o acciones que se le endilgan al trabajador en los respectivos cargos, de igual manera esta acción será considerada como una insubordinación a una orden directa por parte de LA EMPRESA. **4. Audiencia de Descargos**. Una vez realizada la audiencia de descargos LA EMPRESA tendrá quince (15) días hábiles para imponer la sanción pertinente o dado el caso la terminación del contrato laboral teniendo en cuenta la contemporaneidad. De ser el caso, la imposición de una sanción será proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron; El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

De igual manera y dada la gravedad de los hechos o sus graves consecuencias todos los términos se podrán reducir a la mitad o menos, o ampliar al mismo término, si ello lo amerita, para la ampliación de los términos esta, siempre y cuando medie comunicación escrita aclarando los motivos antes del vencimiento de dichos términos.

5. Impugnación: Recursos: El Trabajador podrá apelar la decisión, así:

a) Una vez el trabajador es notificado de la sanción impuesta, podrá interponer su apelación por escrito ante el área de Capital social, el día hábil siguiente a la notificación aportando los respectivos soportes en que sustenta su requerimiento, y, con la mismo, el empleado puede presentar pruebas documentales o pedir otras, para lo cual se aplica lo regulado en la etapa probatoria de este proceso.

b) El área de Capital social realizará la revisión y este será resuelto.
c) El recurso de apelación que se interponga por el empleado, no suspende los efectos de la decisión tomada por la empresa en relación con la falta investigada, la cual se podrá materializar o hacerse efectiva sin perjuicio del recurso interpuesto; pero, de revocarse la decisión por parte de la empresa, será anulada la decisión y se le pagarán al trabajador los días de salarios que no haya devengado con ocasión de la medida adoptada por la empresa, para lo cual se harán los ajustes respectivos en la hoja de vida del trabajador/a, según los términos de la decisión que se adopte.
d) En caso de que el recurso de apelación revoque una determinación de despido tomada en primera instancia y, en su reemplazo, se aplique una sanción de suspensión disciplinaria, se computarán los días que el trabajador estuvo ausente como sanción disciplinaria. Si no hay lugar a suspensión disciplinaria, o si la misma es inferior al número de días que el trabajador estuvo por fuera, la empresa deberá cancelar al trabajador los salarios dejados de percibir, y hará los ajustes en la hoja de vida del trabajador, según corresponda de acuerdo con la decisión adoptada.
e) El único legitimado para presentar recurso de apelación es el trabajador/a inculpado/a.
f) El recurso será resuelto por el superior o director del área de Capital social.

ARTÍCULO 55. Diligencia de Descargos: una vez notificado y realizado el traslado de pruebas referidas en el presente capitulo, el trabajador deberá presentarse con documento de identidad original (cedula o cedula Ext.), con los respectivos testigos y las pruebas que pretenda hacer valer, se le leerán los derechos que tiene el trabajador, quedando estos en acta de los respectivos descargos y se procederá con la diligencia, al terminar deberá ser firmada por las partes que intervienen en ella y proceder a la sanción a que diere a lugar.

PARÁGRAFO: En caso de negarse a firma la respectiva acta de descargos sin justificación alguna, esto será considerado como un indicio grave en su contra, para lo cual se hará firmar de dos testigos dada la negativa y sus causas. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.). Se aclara que, por razones de distancia, celeridad procesal, desplazamientos y/o por fuerza mayor o caso fortuito, la audiencia para realizar los respectivos descargos se podrá practicar a través de la tecnología que para ello fuere necesaria y pueda permitir una comunicación con audio y vídeo, en el sitio en donde se halle el trabajador inculpado o presuntamente infractor, así mismo deberá hacer presencia como mínimo un supervisor o superior jerárquico o quien haga sus veces, en representación de EL EMPLEADOR. O Ser citado a la oficina principal.

ARTÍCULO 56. DOBLE INSTANCIA: De igual manera y surtida la diligencia de descargos y la respectiva sanción a que diere lugar, el trabajador sancionado tendrá derecho a acudir a una segunda y última instancia a nivel interno esta instancia se limitara a; dejar en firme la actuación de primera instancia, reducir la sanción o anular lo actuado hasta ese momento, pero no puede aumentar la sanción impuesta en primera instancia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 52, de este reglamento, en tal sentido EL TRABAJADOR sancionado o despedido podrá acudir a este derecho de manera verbal o escrita en el mismo instante a la notificación de la sanción o despido o a más tardar dentro del siguiente día hábil a la notificación de la sanción o despido. Finalmente, el trabajador inconforme podrá acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral.

PARÁGRAFO: COMPETENCIA PARA IMPONER SANCIONES DISCIPLINARIAS: Tendrán competencia, en representación de LA EMPRESA, para imponer sanciones disciplinarias la Gerencia Visional y la Dirección de Capital Social o quien haga sus veces. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 57. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración, implica por primera vez llamado de atención verbal, por la segunda vez llamado de atención escrito, por la tercera vez suspensión en el trabajo por 1 día, por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días hábiles.
b) La falta en el trabajo en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días calendario y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días calendario.
c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días calendario y, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días calendario.

ARTÍCULO 58. Constituyen faltas graves:

a) Retraso en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
b) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la empresa, por primera vez.
c) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
d) El hecho de que el trabajador se duerma o sea sorprendido dormido por primera vez en su puesto de trabajo.
e) Ingresar dispositivos para compartir o grabar información de la empresa sin previa autorización, al igual que obtener información para usos diferentes al objeto de la empresa se considerará aun cuando sea la primera vez justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
f) La Alteración de documentos, aun cuando sea por primera vez no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
g) El hecho de que el trabajador, una vez recibido su puesto de trabajo, lo abandone sin justa causa o sin orden de su superior por primera vez.
h) El hecho de que el trabajador, por primera vez, haga mal uso de los elementos de dotación a él asignados o presente negligencia frente a los mismos.
i) El hecho de que el trabajador, por primera vez sin justificación alguna incumpla o altere los horarios de programación asignados o realice auto traslados sin previa autorización y sin el cumplimiento del procedimiento.
j) La discriminación a compañeros de trabajo, contratistas de LA EMPRESA y, en general, a cualquier persona que se encuentre de manera definitiva o transitoria en la sede de LA EMPRESA, por razones de sexo, género, raza, preferencia sexual, religión y política.
k) Todo acto grave de violencia, injuria, agresiones verbales o malos tratamientos con sus compañeros de trabajo, superiores o terceros y sus familiares tanto durante la prestación del servicio como por fuera de él; así como el hecho de que el trabajador despliegue conductas inmorales, irrespetuosas contra el personal y/o los bienes del empleador y/o de la empresa usuaria.
l) Presentarse al servicio en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier otro tipo de sustancia psicotrópica
m) La negligencia, omisión o falla en el servicio que permita o facilite la comisión de un siniestro de hurto en las instalaciones de los usuarios de la empresa.
n) Se considera falta disciplinaria que el trabajador incurra en situaciones que generen conflicto de interés o comprometan la objetividad, transparencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones, así como:
    - Sostener relaciones comerciales, realizar negocios o solicitar o recibir préstamos de dinero con usuarios, clientes, residentes o cualquier persona respecto de la cual el trabajador tenga funciones de vigilancia, control, supervisión o interacción directa por razón de su cargo.
    - Establecer relaciones personales, económicas o de cualquier otra índole con compañeros de trabajo, personal de servicios generales, contratistas o terceros vinculados a la operación, cuando estas puedan afectar el normal desarrollo de las funciones, generar riesgos operativos, comprometer la seguridad o dar lugar a tratos preferenciales.
    - Utilizar la posición o funciones asignadas para obtener beneficios personales o para terceros.
o) Haber presentado para la admisión de LA EMPRESA o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos o no ceñidos a la escrita verdad.
p) El que el empleado, haya sido sancionado disciplinariamente por 2 faltas e incurra a una tercera falta dentro de un semestre calendario.
q) Realizar o incurrir en condutas relacionadas violencia contra la mujer, discriminación, acoso sexual que puedan presentarse en el contexto laboral en contravía de la política de prevención del acoso sexual.

PARÁGRAFO: Las conductas aquí descritas podrán constituir falta grave según las circunstancias acreditadas. La terminación con justa causa solo procederá cuando los hechos encuadren en una causal legal, contractual o reglamentaria válida, previamente calificada como grave cuando corresponda, y se demuestre su gravedad, culpabilidad y proporcionalidad, luego de garantizar el debido proceso

CAPÍTULO XIII
PRUEBAS PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59. Prueba de Alcoholemia. Art. 60 CST. Numeral 2 Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores: Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Declarada exequible a través de la Sentencia C-636 de 2016, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador y en consideración a que la actividad y el objeto social de la empresa se encuentran clasificados como de alto riesgo, según lo establecido en el Decreto 768 de 2022.

Por lo tanto EL EMPLEADOR se encuentra facultado para implementar mecanismos de identificación de estos estados, según el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, “todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.”

La empresa **CUIDAR LIMITADA**, empleará cualquiera de los medios de prueba establecidos en la ley con el fin de verificar la existencia de consumo de alcohol o sustancias psicoactivas, Las pruebas que determinen el estado del trabajador

cuando se presenta a laborar, cuyos procedimientos y personas encargadas de llevarlos a cabo deberán señalarse en el Reglamento Interno de Trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad según los artículos 108 y 350 del Código Sustantivo del Trabajo, articulo 24 y 25 de la resolución 1843 de 2025.

CAPÍTULO XIV
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 60. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA EMPRESA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 61. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y el artículo 18 DE LA Ley 2466 de 2025, Ley 2528 de 2025 que ratifica el convenio 190 de 2019 de la OIT, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
   a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
   b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
   c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior, principalmente las medidas preventivas y correctivas contenidas en el articulo 12 de la resolución 3461 de 2025

ARTÍCULO 62. DEFINICIONES: Entiéndase como acoso laboral, como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

ARTÍCULO 63. 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.

ARTÍCULO 64. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en 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.

ARTÍCULO 65. Modalidades: La discriminación, el acoso laboral y sexual puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

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

Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

Desconexión laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.(S/C-331/2023) Inobservancia de la desconexión laboral podría ser considerada como conducta de acoso, siempre que fuese persistente y demostrable y concreta en cabeza de toda persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada.

ARTÍCULO 66. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buen comportamiento anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares o afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafió por parte del superior compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTÍCULO 67. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

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

ARTÍCULO 68. Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación Laboral, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
j) La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición

de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
m) La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlas.
n) Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO: En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 69. NO constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

ARTÍCULO 70. Procedimiento para denunciar acoso laboral: Para solucionar las conductas de acoso laboral, se establece un procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades, de acuerdo con sus funciones, respetando los respectivos tiempos enmarcados en la resolución 3461 de 2025:

a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. / Cinco (5) días calendario. Correo electrónico comitedeconvivencia@cuidar.co
b) 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 empresa. / Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. / Cinco (5) días calendario
d) 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. / Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
e) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. / Mensual.
f) 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, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. / La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
g) Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. / Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
h) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa / Mensual
i) Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección / Trimestral/Anual
j) Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. / Anual

PARÁGRAFO: Tratamiento sancionatorio y garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logré la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la normatividad contemplada en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto de este, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 71. Acoso sexual es 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 2° Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 72. Obligaciones en materia de prevención, protección y atención del acoso sexual (artículo 11 de la Ley 2365 de 2024)

1. 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.
2. 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.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación en los casos de discriminación y racismo, hostigamiento y acoso sexual.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. 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.
7. 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.

ARTÍCULO 73. Conductas que se consideran expresiones del acoso sexual: (circular 026 de 2023 y Circular 055 de 2024).

a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
c) Bromas sexuales;
d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;
e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales; Protocolo contra el acoso Sexual y por Razón de Sexo en el ámbito Laboral Organización Iberoamericana de Seguridad Social
j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona
p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
q) Agresiones físicas de carácter sexual.

ARTÍCULO 74. Procedimiento para denunciar Acoso Sexual: El o la trabajadora que considere ser víctima de acoso sexual, deberá reportarlo de

inmediato la Dirección de Capital social, o mediante los canales de comunicación establecidos para tales denuncias, que garanticen el derecho a la confidencialidad. La víctima tendrá plena facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, por hechos constitutivos de acoso sexual, consagrados en los artículos 134A, 134B y 210A del Código Penal, Ley 599 del 2000.

ARTÍCULO 75. Prohibición de represalias: Está prohibido tomar represalias contra cualquier empleado que presente una denuncia por discriminación, acoso laboral o sexual, o participe en una investigación relacionada.

ARTÍCULO 76. Rutas de atención para casos de acoso sexual. Ruta De Atención Interna - Para efectos de desarrollar la política de prevención de acoso sexual de la empresa y dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, la empresa establece el siguiente procedimiento para el trámite de las quejas por presunto acoso sexual en el contexto laboral.

PARÁGRAFO 1: Responsable de tramitar las quejas: la empresa designará a la Dirección de capital social o su equivalente, quien será el responsable de recibir, y gestionar las denuncias de acoso sexual en el contexto laboral, conforme al procedimiento interno de la empresa, posteriormente, las personas sean parte de esta presunta situación, estarán dispuestos a gestionar las denuncias de presunto acoso sexual, con el fin de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias, especialmente aquellas basadas en el género y las violencias sexuales con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas, dentro de un plazo razonable.

PARÁGRAFO 2: Así mismo, la Dirección de capital social, deberá instar a la presunta víctima a que presente la queja a la Fiscalía General de la Nación o autoridades competentes.

ARTÍCULO 77. Queja: Cualquier persona que se considere víctima de acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, podrá presentar una queja escrita a través del siguiente correo electrónico capitalsocial@cuidar.co implementado únicamente con este objetivo y guardar la confidencialidad de las partes involucradas.

ARTÍCULO 78. Adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025. Protección contra la discriminación.

a) La empresa no discriminara 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.
b) Se prohíbe así mismo al interior de la empresa los actos de racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación debido a la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.
c) 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.
d) Se prohíbe al interior de la empresa 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 la empresa garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
e) Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
f) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
g) 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.
h) Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 79. Desconexión Laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 80. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

ARTÍCULO 81. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 82. No estarán sujetos a lo dispuesto en capítulo:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. “tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso”. Acorde con la sentencia 331 de 2023
2. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.
3. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente;
4. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XV
CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 83. Con sujeción a las disposiciones del cada contrato laboral, el trabajador acepta que toda la información en relación con las operaciones y obligaciones ejecutadas se considerará confidencial y que se mantendrá en ese carácter y no será divulgada durante el plazo que dure este contrato laboral, más por un plazo de cinco (5) años después.

ARTÍCULO 84. Se entiende como confidencial, sin necesidad de más medios de prueba, la información relativa a tomadores, clientes y usuarios potenciales que sean gestionados en el giro ordinario de los negocios de LA EMPRESA, como también los procedimientos operativos y de ejecución. De igual manera, se entiende como confidencial, sin necesidad de más medios de prueba toda aquella información que sea calificada como tal por LA EMPRESA.

ARTÍCULO 85. En caso de terminación de este contrato laboral, el trabajador se compromete destruir toda información que haya sido calificada como confidencial o que por su naturaleza lo sea y que ya no esté bajo el control de LA EMPRESA.

ARTÍCULO 86. El trabajador no podrá revelar nombres, direcciones de ubicación, direcciones electrónicas, números de teléfonos, de fax o télex de ninguno de los contactos, usuarios potenciales o clientes de LA EMPRESA sin autorización expresa y escrita de éste.

ARTÍCULO 87. El trabajador reconoce de manera incondicional e irrevocable, con la firma de los contratos laborales, respecto de la información relacionada con la propiedad intelectual y/o secretos industriales que sean revelados por LA EMPRESA, que se encuentra prohibido expresamente cualquier copia, reproducción, transformación, intervención, adaptación no autorizada del hardware y/o el software de propiedad de LA EMPRESA que revela la información, así como también está expresamente prohibido el análisis, des compilación, desmontaje o modificación del código fuente, o procesos de ingeniería inversa y cualquier intento de obtener la des compilación, transformación o modificación de los diseños, bosquejos, procesos y procedimientos tecnológicos sin la autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA que revela la información, así como la búsqueda de proveedores de tecnología similar.

CAPÍTULO XVI
VIGENCIA

ARTÍCULO 88. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPÍTULO XVII
SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES LABORALES

ARTÍCULO 89. Artículo 17 de la ley 1429 de 2.010. Objeciones al reglamento de trabajo. La empresa publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 90. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 91. Si no hubiere acuerdo, el inspector de trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales, el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal vigente

CAPÍTULO XVIII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 92. Dentro de los quince (15) días siguientes a la aprobación del presente Reglamento, CUIDAR LIMITADA debe publicar el reglamento de

trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. (artículo 120 C.S.T. Modificado por el art. 8, Ley 2466 de 2025.).

ARTÍCULO 93. Objeciones. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, la organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la empresa, por escrito, dentro de los QUINCE (15) DÍAS HÁBILES siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere **acuerdo**, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones, si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo QUINCE (15) DÍAS HÁBILES, al cabo de los cuales el empleador deberá realizar los ajustes correspondientes.

CAPÍTULO XIX
DISPOSICIONES FINALES

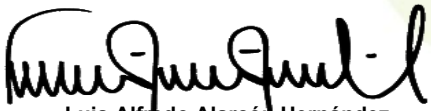
ARTÍCULO 94. Desde la fecha que entra en vigor este Reglamento quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido LA EMPRESA.

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 95. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

La presente actualización del Reglamento Interno de Trabajo de CUIDAR LIMITADA entre en vigencia desde el 30 de septiembre de 2026

DIRECCIÓN: Carrera 23 No. 74 – 37
Barrio San Felipe., Bogotá, Cundinamarca.
TELÉFONOS: 313 4454545



Luis Alfredo Alarcón Hernández
Representante Legal
CUIDAR LIMITADA

CUIDAR
– ARQUITECTURA DE SEGURIDAD –