

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”** con domicilio en la Calle 62 No. 21 – 20 de la ciudad de Bogotá D.C., Departamento de Cundinamarca aplicable a todas sus dependencias a nivel nacional, sucursales o agencias y a sus disposiciones quedan sometidas tanto **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA** como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. El proceso de admisión en, **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”** respecto de sus trabajadores se puede dar: 1. Por solicitud directa y escrita del interesado para ser registrado como aspirante; 2. Por solicitud de **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”**, a las bolsas de empleo; 3. Por solicitud de **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”**, a las académicas de seguridad privada; en todo caso las anteriores formas de admisión deberán venir acompañados de los siguientes documentos:

- Cédula de Ciudadanía, Extranjería o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificado de Estudios
- Referencias Personales (No mayor a 30 días)
- Certificado vigente de idoneidad que expiden cada una de las academias de capacitación en vigilancia y seguridad privada; según lineamientos de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada
- 2 fotos fondo azul o blanco (3*4)
- Certificado de EPS y AFP

PERSONAL ADMINISTRATIVO

- Hoja de vida
- Fotocopia de diploma de técnico, tecnólogo, universitario, y/o especializado (Según la necesidad del cargo a proveer)
- Certificados de experiencia laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- d) Referencias personales (No mayor a 30 días)
- e) Certificado afiliación EPS y AFP

PARÁGRAFO: La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”** podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO II: La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para la empresa una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. La empresa tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

CAPITULO III PROCESO DE CONTRATACIÓN.

ARTICULO 3. El proceso de contratación del personal operativo y administrativo en La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”** respecto de sus trabajadores se da de la siguiente forma:

1. Una vez el personal seleccionado para el cargo operativo y/o administrativo haya aprobado el examen de conocimiento para su cargo y físico de ingreso, la Dirección de Talento Humano gestiona documentación para suscribir contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.
2. Suscrito el contrato de trabajo con el trabajador, la Dirección de Talento Humano realiza afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensión, ARL y afiliación a caja de compensación familiar. La afiliación de las EPS y Caja de Compensación solo se realizara al trabajador, la de sus beneficiarios no es responsabilidad de la compañía.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

3. solicitud de incorporación que realiza el área operativa debe ser entregada antes de la contratación con información del perfil del trabajador, el punto a cubrir, la programación y la justificación de la contratación.
4. La Dirección de Talento Humano informa con anterioridad al área de Seguridad y Salud en el trabajo, reporta la información del trabajador a la IPS asignada para que esta programe lugar, fecha y hora para la realización del examen de actitud psicofísica para manejo de armas. Parágrafo: Si el trabajador (solo personal operativo) no aprueba el examen de actitud psicofísica, será causal para dar terminado el contrato de trabajo.
5. Hecho el reporte a la administradora de riesgos laborales, el trabajador entra en etapa de inducción por el término de dos (2) días calendarios máximo.
6. Visita domiciliaria: será realizada por el área operativa, será efectuada dentro de los (05) días calendarios a partir de la suscripción del contrato de trabajo, de los resultados de la visita domiciliaria pueden surgir inconvenientes que ocasionen la desvinculación inmediata del trabajador, tales como:
 - a) Que la información suministrada por el trabajador en la etapa de admisión, selección y contratación no corresponda con la realidad encontrada en la visita.
 - b) Que en la visita se evidencie que el trabajador o miembros de su núcleo familiar tiene vínculos con grupos delictivos.
 - c) Que en la visita se evidencie que el trabajador o miembros de su familia hasta el cuarto grado de consanguinidad y primero de afinidad tengan vínculos con grupos delictivos.
 - d) Que en la visita se evidencie situaciones de violencia intrafamiliar y afines; conducta de abuso de menores, conductas de alcoholismo y consumo de sustancias psicoactivas.
 - e) Aprobada la etapa de inducción, el trabajador está listo para inicial labores.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA.”** una vez haya admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

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

ARTICULO 6. 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

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

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

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8. Son meros 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.).

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DÍAS LABORABLES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LUNES A VIERNES:

En atención a las necesidades de la organización se establecen de manera el siguiente horario:

Hora de Entrada: lunes a viernes de: 07:00 a.m.

Hora de Salida: lunes a viernes 5:00 p.m.

El tiempo de alimentación es de una (1) hora de 01:00 p.m a 02:00 p.m.

PERSONAL OPERATIVO: POR TURNOS ROTATIVOS

Lunes a Sábado

- Primer turno: 6: 00 a.m. a 2: 00 p.m.

El tiempo de alimentación de Quince (15) Minutos

- Segundo turno: 2: 00 p.m. a 10: 00 p.m.

El tiempo de alimentación de Quince (15) Minutos

- Tercer turno: 10: 00 p.m. a 06: 00 a.m.

El tiempo de alimentación de Quince (15) Minutos

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

PARÁGRAFO I: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). Además, el empleador deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.(Ley 1857 de 2017)

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

El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de doce (12) horas al día incluidas las horas extras que no pueden exceder de 4 horas diarias y sesenta (60) a la semana. (Ley 1920 de 2018) para guardas de seguridad.

La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

ARTICULO 10. En el marco de la Disminución de la jornada laboral ordinaria por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones (Ley 2101 de 2021) así como cualquier norma posterior que la modifique, la amplíe o la regule .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 la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- a) Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley (A partir del 15 de julio de 2023), se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- b) A partir del 15 de julio de 2024, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
 - c) A partir A partir del 15 de julio de 2025, se reducirán dos (2) horas quedando en cuarenta y cuatro (44) horas semanales
 - d) A partir A partir del 15 de julio de 2026, se reducirán dos (2) horas quedando hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.
- Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

PARÁGRAFO I: Ley 2101 de 2021 No se aplica a los trabajadores vigilantes sino la Ley del Vigilante 1920 de 2018 se encuentra en la órbita jurídica aplicable en la actualidad, se debe tener en cuenta que tal y como lo preceptúa el Artículo 7 esta ley:

“ARTÍCULO 7. Jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada. Los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada podrán, 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. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias. En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente. PARÁGRAFO. En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria.”

PARÁGRAFO II: DESCONEXIÓN LABORAL: De conformidad a la Ley 2191 de 2022 la empresa implementó la Política de Desconexión Laboral la cual se encuentra publicada en todos los canales de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**, tanto virtuales como físicos, podrán conocer la Política adoptada por la compañía en cumplimiento de la Ley

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 11. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 13. 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 cuatro (4) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967). **Ley 1920 de 2018)** para guardas de seguridad

ARTICULO 14. Tasas y liquidación de recargos.

- 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.
- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO I: La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 15. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** 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 12 de este Reglamento.

PARÁGRAFO I: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de cuatro (4) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO II:DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

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.

CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 16. 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 días 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 día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán 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 I. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO II. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

PARÁGRAFO III. El trabajador podrá convenir con la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

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

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 20. La época de las vacaciones debe ser señalada por la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** 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. **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA** tiene que dar a conocer al

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 22. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 23. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 24. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 25. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARÁGRAFO I. 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, párrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 26. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA** y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA**. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
4. El tiempo de anticipación para la solicitud de un permiso para fines personales tales como citas de colegios, citas entidades competentes, citas médicas o de integración familiar se deben pasar por escrito con 8 días de anticipación al área de Operaciones y Talento Humano

De conformidad con la Sentencia C-930 de 2009 para el caso de la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado cada mes; y para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, claverero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

Se tendrán como circunstancias de grave calamidad doméstica: a) la hospitalización de los hijos(as), cónyuge y/o compañero(a) permanente; o en los casos en que la incapacidad indique la necesidad del colaborador(a) como acompañante; b) eventos de caso fortuito o fuerza mayor. En todo caso la Empresa valorará las circunstancias y las pruebas para determinar si el permiso puede ser catalogado como de grave calamidad doméstica.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

1. Asistencia a citas médicas del colaborador (a): salvo casos de urgencia, se deberá cumplir con este procedimiento para solicitud de permisos. En caso de asistencia a consulta médica, es necesario que el trabajador(a) le solicite el permiso a su jefe inmediato, dando aviso con término previo de ocho (8) días, salvo que se trate de citas prioritarias, quien podrá autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo máximo por cinco (5) horas. Cumplida la cita, el trabajador(a) debe regresar de inmediato a la empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado. En estos últimos casos, el trabajador(a) deberá dar aviso dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la empresa.
2. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada: en caso de grave calamidad doméstica el trabajador(a) debe informar a su jefe inmediato y/o representante legal las circunstancias y datos relativos a la calamidad por vía telefónica o por correo electrónico de manera inmediata o al inicio de la jornada laboral, información que la empresa utilizará para pre diligenciar el formato de solicitud de permiso, que posteriormente el trabajador(a) complementará y soportará debidamente.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
4. En todos los casos el colaborador(a) deberá acreditar la novedad, por medio de certificados médicos, constancias o incapacidades médicas expedidas por la respectiva EPS, IPS, Entidades de Medicina Prepagada, Pólizas de Salud, o por medio de una certificación de autoridades, según sea el caso.
5. En virtud que la Empresa tiene establecida la jornada extendida establecida en el artículo 164 del CST con el único fin de permitir al personal descansar todo el sábado, los permisos deberán ser programados preferiblemente para los días sábados.

LICENCIAS

Licencia por Luto

Se concederá al trabajador(a) en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos o nietos), primero de afinidad (suegros o suegras), y segundo civil (hijo adoptivo, padre adoptante, hermano adoptivo, abuelo adoptante, nieto adoptivo), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral (C-892 de 2012). La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009.

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 su licencia. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

que se establecen en la Ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

1. Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
2. Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

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

La trabajadora deberá entregar a la Asistente Administrativa la licencia original, el registro civil de nacimiento del menor(es), junto con el registro de nacido vivo; los cuales deberán ser remitidos a más tardar dentro de los 20 días posteriores al nacimiento del menor.

Licencia de Paternidad

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas

Licencia parental compartida.

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

Licencia parental flexible de tiempo parcial.

La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

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

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

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

PARÁGRAFO I.- Las incapacidades por motivos de salud que no superen dos (2) días se reconocerán solamente si son certificadas por la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador(a).

PARÁGRAFO II.- Teniendo en cuenta la naturaleza del matrimonio y la misma naturaleza de lo que se entiende por calamidad, el matrimonio no se podrá considerar como calamidad doméstica. Mientras no exista algún pacto sobre el respecto, será el empleador quien voluntariamente considere otorgar o no licencia por este concepto.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

CAPITULO XI

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

ARTICULO 27. Formas y libertad de estipulación

1. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 29. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

CAPITULO XII

PERIODOS DE PAGO MENSUAL PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL OPERATIVO MENSUAL

ARTICULO 30. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago de salarios se efectuara por medio de consignación en cuenta bancaria debidamente registrada por el trabajador en el área de Talento Humano
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO XIII

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

ARTICULO 31. Es obligación de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** 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 con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 32. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las I.P.S. "Instituciones Prestadora de Servicios de Salud" de la E.P.S "Empresas Promotoras de Salud", o A.R.L "Administradora de Riesgos Laborales", donde se encuentren afiliados y solamente se pagaran Incapacidades médicas que se encuentren transcritas por la EPS o ARL En caso de no-afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 33. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 34. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55, Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 35. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

La Empresa suministrará al personal elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y Seguridad. En el evento de que el trabajador labore sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, descuido o imprudencia este comportamiento asumido por el trabajador exonerará de cualquier responsabilidad a la empresa, frente a la incapacidad o enfermedad que sobrevenga a causa de su actitud negligente, negativa e irresponsable.

El no uso de los elementos de protección personal será sancionado por medio de las normas del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y el Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo."

PARÁGRAFO I: El trabajador de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**, que no sea apto; como consecuencia del examen psicofísico para porte y tenencia de armas de fuego; su consecuencia será la terminación del contrato, situación que le será informado al trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el trabajador no es apto para ejercer dicho trabajo.

PARÁGRAFO II: El trabajador de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**, que no apruebe el curso de actualización en vigilancia y seguridad privada; su consecuencia será la terminación del contrato, situación que le será informado al trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el trabajador no es apto para ejercer dicho trabajo.

PARÁGRAFO III: El trabajador de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**, que no apruebe el curso de manejo defensivo y seguridad vial; su consecuencia será la terminación del contrato, situación que le será informado al trabajador al

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

momento de suscribir el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el trabajador no es apto para ejercer dicho trabajo.

PARAGRAFO IV: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 36. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 37. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 38. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** y la entidad administradora de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**, deberá ser informado por la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 39. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 052 de 2017, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 40. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- 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) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) 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.
- j) Uso adecuado de la confidencialidad de la información actividades y operaciones que se realicen al interior de la organización y en su lugar de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- k) Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos, internet, celulares, teléfono fijo y otras herramientas que hayan sido entregadas para prestar servicio con eficiencia y calidad en cada uno de los lugares de trabajo.
- l) Poner en práctica el Código de Ética Empresarial ya que zona base de los principios y valores de la organización.
- m) Cuando se tenga acceso a información tal como videos, minutas, números de celular o información personal de terceros no suministrarla sin autorización de la compañía, aunque quien la solicita sea administrador del punto de trabajo.
- n) Reportar incidentes de seguridad que atenten contra la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la compañía.
- o) Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o presente una dolencia durante la jornada laboral está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante y diligenciar el formato establecido para estos casos.
- p) Participar de los exámenes médicos programados por la empresa y los requeridos por la EPS y ARL según sea el caso, para el bienestar de la salud de los trabajadores.
- q) Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección
- r) Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones, así como a las funciones descritas en el perfil del cargo
- s) Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa
- t) Vigilar y salvaguardar los bienes y valores encomendados y cuidar de que sean utilizados debida y racionalmente de conformidad con los fines a que han sido destinados
- u) Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, herramientas, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización
- v) Contribuir al desarrollo de la prestación del servicio mostrando compromiso, honestidad, legalidad, responsabilidad en el uso de los recursos, diligencia, honradez, lealtad, equidad, confianza, respeto hacia las personas, profesionalismo, integridad, discreción y confidencialidad en la información incluyendo la física y electrónica en el desempeño de sus funciones.

	REGlamento INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

CAPITULO XV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 41. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar LTDA. **“SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**, es el siguiente:

Junta de Socios, Gerente General y Representante Legal de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar LTDA. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”**, Revisor Fiscal, Gerente, Subgerente, Gerencia Jurídica, Director Nacional de Operaciones, Coordinador Regional, Director Nacional de Licitaciones Públicas, Director Sistemas de Gestión, Directora de Talento Humano, Auxiliar Administrativo, Almacenista, Servicios Generales, Control Documental, Analista de Depuraciones, Analista Contable, Operador de Medios Tecnológicos, Coordinador de Medios Tecnológicos, Supervisores Motorizado, Guardas de Seguridad.

PARÁGRAFO I: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

Junta Socios, Gerente General y Representante Legal de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SEGURIDAD BOLIVAR LTDA”** Directora de Talento Humano y Director Nacional de Operaciones

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 42. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

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

ARTÍCULO 43. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO I: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SEGURIDAD BOLIVAR LTDA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 44. Son obligaciones especiales de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

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 instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 26 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico.
Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**, 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, herramientas, equipos y útiles que les hayan facilitado, las materias primas sobrantes y los elementos de dotación e identificación empresarial.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, el usuario y/o cliente, proveedores y sus empleados.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

5. Comunicar oportunamente a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"**.
7. Observar y cumplir las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la E.P.S, A.R.L o I.P.S. de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas en caso de accidentes o de enfermedades profesionales o enfermedad general
8. Registrar en las oficinas del Departamento de Talento Humano y/o quien ejerza tales funciones de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA"** su domicilio, dirección y teléfono de contacto y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Para aquellos trabajadores de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR"** a quienes suministra calzado y vestido de labor, es obligatoria su uso diario y su conservación en buenas condiciones de presentación personal. Una vez terminada la relación laboral esta deberá ser devuelta a la empresa.
10. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
11. Asistir cumplidamente a las capacitaciones, actividades, reuniones generales o de grupos de trabajo, organizados y convocados por la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**.
12. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** fije someterse al examen médico ocupacional de ingreso, periódico y de retiro.
13. Cumplir con lo establecido en protocolos, guías y procedimientos de los diferentes lugares de trabajo.
14. Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones establecidas en el artículo 2.2.4.6.10 del decreto 1072 de 2015:
 - a) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- b) Procurar el cuidado integral de su salud.
 - c) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
 - d) Informar oportunamente al jefe inmediato acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo las condiciones de riesgo detectadas
 - e) Participar y contribuir en el cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - f) Asistir a los programas de prevención, promoción y rehabilitación adelantados por la empresa y entidades de seguridad social.
 - g) Participar activamente en la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y en la elección del Comité de Convivencia Laboral
 - h) Hacer uso adecuado de las incapacidades temporales procurando su recuperación en las actividades que realice durante la vigencia de la incapacidad.
 - i) Reportar todo accidente o casi accidente (según capacitaciones e instrucciones) durante la jornada laboral al jefe inmediato y al área de central de monitoreo. Así mismo, debe registrarlo en la minuta de servicio.
15. Desarrollar su actividad laboral de manera puntual, cuidadosa, amable, y diligentemente.
16. Informar oportunamente de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos.
17. Comunicar al Comité de Convivencia Laboral de La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA,"** sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral, persecución laboral, maltrato psicológico y acoso laboral y sexual contra sí mismos y/o otros compañeros, jefes o directivos.
18. No realizar actos de acoso laboral y sexual a sus compañeros de trabajo, sus superiores, el usuario y/o cliente de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**
19. Mantener una constante capacitación de los procedimientos y reglamentaciones establecidas por la empresa. Y las demás normas concordantes con las normas laborales, el código sustantivo de trabajo, el reglamento interno, actas y circulares reglamentarias.
20. Permitir la realización de pruebas de alcoholimetría y/o psicoactivos de manera periódica y/o aleatoria sin previo aviso, con el fin de evitar riesgos y garantizar la seguridad e integridad del trabajador, sus compañeros, el usuario y/o cliente.
21. Devolver a la empresa la dotación e implementos de seguridad cuando estos deban ser remplazados o cuando se termine el contrato laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

22. Uso obligatorio de elementos distintivos y de Protección Personal “EPP” So pena de incurrir en las faltas disciplinarias (leves o graves) establecidas en el presente reglamento.
23. Asistir puntualmente a las capacitaciones de acuerdo a la programación establecida por la empresa, toda vez que hacen parte de la actualización continua para el mejor y buen desempeño de las funciones.
24. Cumplir eficientemente las consignas y procedimientos del medio ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y seguridad industrial según protocolos y procedimientos establecidos por las normas de calidad a las que está sujeta la empresa
25. Participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros o prácticas de evacuación que organice la Empresa y/o cliente, con el objeto de recibir adiestramiento necesario para enfrentar eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse
26. Cumplir estrictamente con las funciones y responsabilidades propias de su cargo según consta en el manual de funciones aprobado por la compañía.
27. Dar estricto cumplimiento a las normas y políticas de convivencia laboral implementadas por la empresa y la sana costumbre
28. Fomentar las buenas relaciones de trabajo de forma respetuosa, trato gentil y amable entre compañeros, y superiores, o subalternos, No utilizar palabras soeces al referirse a los demás Utilizar una buena comunicación (vocabulario) y escritura adecuada, conservando una vestimenta pulcra, así como el control de las emociones antes los problemas.

PARÁGRAFO I: Además son obligaciones especiales de los vigilantes las siguientes:

1. Concurrir al trabajo en condiciones de buena presentación personal.
2. Portar el uniforme en forma adecuada de tal manera que se utilice el reglamentario, zapatos, camiseta, corbata, kepis, placa, apellidos, chaquetas y carnets. El uniforme debe usarse desde el momento en que inicia hasta que terminar la jornada o turno de trabajo, salvo prescripción médica al respecto.
3. Mantener una excelente presentación personal teniendo en cuenta las normas básicas de higiene y limpieza permaneciendo debidamente afeitado, peluqueado, zapatos lustrados, uñas limpias, y cortas; En caso de las mujeres uñas limpias, cortas y en tonos claros, el maquillaje y las joyas deben ser discretas

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

4. Llevar consigo permanentemente documento de identificación personal (cédula de ciudadanía), la credencial expedida por la Superintendencia de Vigilancia, el carnet expedido por la empresa, el permiso del porte o tenencia del arma (cuando aplique el uso de arma), y todos los aquellos documentos que individualicen al trabajador en su función.
5. La entrega y/o recibo del puesto de trabajo se debe realizar al menos con 15 minutos de anticipación al turno.
6. Informar inmediatamente las novedades o daños ocurridos en el lugar de trabajo a la empresa y/o cliente, así como cualquier inconveniente que se presente en relación con la prestación de servicios.
7. Mantener la puerta principal y mecanismos de ingreso y salida debidamente asegurados y con los protocolos preestablecidos o cualquier otro acceso al inmueble que está a su cuidado, control o responsabilidad.
8. Dejar constancia escrita en la minuta o libro de registro, la hora de entrega y/o recepción del puesto, discriminando detalladamente los elementos dejados en custodia, así como el estado de los mismos, las novedades y consignas del puesto así como el libro de minutas debidamente diligenciado
9. Hacer puntualmente los reportes por radio o por teléfono a la central, acorde a los horarios establecidos, dejando constancia de ello en la minuta de vigilancia.
10. Tratar con respeto, cortesía y amable en todo momento a copropietarios, arrendatarios, empleados, visitantes, superiores y compañeros de trabajo de las instalaciones.
11. Informar oportunamente a la compañía cualquier inconveniente que se presente y le impida asistir o atender sus obligaciones propias de su cargo.
12. Hacer uso adecuado y responsable del arma de dotación (arma letal, arma letalidad reducida, arma menos letal) pues está obligado a responder ante la Ley y la autoridad competente por los abusos que pueda cometer con éstas, por lo que deberá ejecutar las medidas de seguridad previstas en manuales y reglamentos, establecidas en las normas de seguridad para la manipulación y uso de armas.
13. Prestar el servicio con la mejor disponibilidad, de acuerdo a los turnos que se le asignen, aceptar los ajustes o cambios de horarios cuando así lo estime reglamentariamente el empleador o el cliente /usuario.
14. Acatar y cumplir las órdenes, funciones y consignas que le imparta la empresa o el usuario de manera particular para la prestación del servicio de vigilancia privada, en sus instalaciones o lugares del servicio.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

15. Velar por la conservación y buen estado de todos los bienes muebles e inmuebles puestos bajo su cuidado.
16. En el evento que el relevo no se presente a recibir el puesto, se debe llamar inmediatamente a Central de monitoreo y esperar el nuevo relevo, debidamente acreditado por la empresa, deber permanecer en su puesto hasta la hora indicada en que deba finalizar su servicio o hasta que llegue el respectivo relevo.
17. Bajo ninguna circunstancia se debe abandonar el puesto de trabajo
18. Entregar servicio y puesto, exclusivamente al personal identificado o autorizado por la empresa, usuario y/o cliente, según consigna específica, siempre y cuando esté debidamente identificado.
19. Impedir el acceso de personas particulares a las instalaciones donde se presta el servicio, excepto aquellas que presenten autorización escrita por las personas autorizadas.
20. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los elementos especiales que le sean entregados para su servicio tales como armas, uniformes, carnets, relojes, linternas, teléfonos, equipos de comunicación e informáticos entre otras a la terminación del contrato de trabajo.
21. Hacer la entrega del puesto de servicio, con el máximo de responsabilidad, siguiendo los pasos, instrucciones y procedimientos indicados por la empresa.

PARÁGRAFO II: Además de las establecidas en el Artículo 45, las siguientes son obligaciones especiales para los escoltas, conductores, coordinadores y supervisores:

1. Utilizar los vehículos de la empresa solo para el cumplimiento de las funciones que se le asignen según los recorridos establecidos.
2. Durante los recorridos asignados, estar acompañado únicamente por el personal autorizado por la empresa.
3. Llevar consigo cuando esté conduciendo el vehículo, la documentación del mismo (Tarjeta de propiedad, seguro de accidentes "SOAT", licencia de conducción, certificado de revisión técnico mecánica y equipo de carretera).
4. Conducir acatando las normas reguladoras del tránsito automotor previstas en el Código Nacional De Transito CNT.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

5. Informar de manera inmediata los daños que detecte en el automotor y/o elementos de protección personal
6. Cuando se presente un accidente de tránsito debe esperar la asistencia de la autoridad competente, para el cumplimiento de los procedimientos legales establecidos.
7. Cuando se presente accidente sobre vehículo de la empresa será de carácter irrevocable el hecho de avisar de manera inmediata a la empresa y a la compañía de seguros para su conocimiento y fines pertinentes, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
8. De presentarse conciliación debe hacerla con el visto bueno de un directivo de la empresa, quien hará la presentación respectiva al lugar de los hechos o a quien se delegue según el caso.
9. No evadirse de su ruta ordenada, sin la correspondiente autorización del jefe inmediato.
10. Mantener los vehículos en excelente estado de funcionamiento, tal como lo requieren las normas ambientales y de tránsito.
11. Mantener una constante comunicación con la central de monitoreo respecto a su ubicación y actividades realizadas
12. Dar respuesta en forma oportuna y en términos adecuados, las solicitudes, informes e inquietudes que estos formulen, para el cumplimiento del objeto del contrato.
13. Rendir la documentación de manera oportuna y adecuada a las instancias administrativas y operativas de la empresa cuando así lo requieran.
14. Velar por el mantenimiento y adecuado funcionamiento de los elementos de la empresa y el usuario y/o cliente (medios tecnológicos, dispositivos electrónicos, internet, celulares, teléfono fijo y otras herramientas) puestos a su disposición para la ejecución del servicio.

PARÁGRAFO III: Además de las obligaciones establecidas en el referido Artículo 45 constituyen obligaciones especiales para el personal administrativo las que a continuación se indican:

1. Manejar adecuadamente equipos de sistemas, calculadoras, medios de comunicación y demás equipos de oficina y herramientas, observando rigurosamente las instrucciones de manejo, manipulación y mantenimiento de los mismos, conforme a los manuales y literatura existente al respecto.
2. Utilizar el teléfono para uso exclusivo de la empresa u oficina, salvo autorización del jefe inmediato.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

3. Cumplir exactamente con los horarios y días laborables establecidos en el presente reglamento.
4. Portar el uniforme de manera adecuada, sin adendas, manteniendo así una adecuada presentación personal, de acuerdo a su cargo y funciones.

ARTICULO 46. Se prohíbe a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de 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 a 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 las cesantía y las pensiones de jubilación, la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR"**. 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**. Así mismo cuando se compruebe que la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 47. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o consumir cualquier sustancia psicoactiva antes o durante la jornada laboral.
3. Fumar en el lugar de trabajo, o en las instalaciones del cliente.
4. Conservar y/o usar armas de cualquier clase de uso personal para la prestación del servicio y/o en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad que sea suministrada como dotación por la empresa
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
10. Incurrir en violaciones a las instrucciones laborales que de manera particular se le impartan para el desempeño de sus funciones o incumplir con las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo que contengan procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado.

ARTICULO 48. Otras prohibiciones especiales del trabajador

1. El incumplimiento de las normas legales y procedimentales implementadas por la empresa conforme a la normatividad vigente, reflejada y establecida por la empresa por medio de las consignas específicas, órdenes y circulares reglamentarias establecidas por la empresa
2. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a las instalaciones de la Empresa y/o Cliente, Portar armas de cualquier clase de uso personal para prestar el servicio, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que ésta suministre para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier otra regla o seguridad o prudencia.
3. Realizar cualquier actividad ajena a las funciones asignadas, sin la debida autorización de los jefes a cargo.
4. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores.
5. Distraer su actividad durante las horas de trabajo con juegos, en burlas, leyendo revistas, periódicos, libros, escuchando radio o viendo televisión o tomando fotos o videos o cualquier

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

otra forma, que tiendan a disminuir su eficiencia, concentración o pueden atentar contra su integridad o la de sus compañeros, la Empresa y/o Cliente y los bienes puestos a su cuidado.

6. Realizar videos, fotos, publicaciones para redes sociales haciendo uso de logotipos corporativos, uniformes en actividades diferentes al objeto del contrato afectando la imagen corporativa de la Empresa, el Cliente y su ética profesional dentro o fuera de la empresa que pondrían en peligro la seguridad y los bienes puestos a su cuidado.
7. Permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad, en jornadas distintas del respectivo horario de trabajo
8. Modificar los turnos en los horarios establecidos por la empresa, sin previa autorización por parte del empleador
9. Hacer horas extras sin autorización de la Empresa
10. Rendir información, declaración o dictamen falsos que atenten contra los intereses de la Empresa o le causen trastornos en su actividad o contra la integridad o tranquilidad de sus compañeros de trabajo o sus superiores
11. Pelear o intentar hacerlo o provocar riñas o discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus superiores o compañeros de trabajo dentro, copropietarios, empleados, visitantes, usuarios dentro y fuera del trabajo.
12. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente verbal o corporal para con sus compañeros superiores o subalternos, empleados, visitantes y usuarios dentro o fuera de la Empresa.
13. Fijar avisos, o cualquier propaganda en las paredes del lugar de trabajo, sin la debida autorización del cliente y la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
14. No obedecer las órdenes o instrucciones del superior relacionadas con las labores asignadas al trabajador.
15. No comunicar a los superiores en forma inmediata el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.
16. Solicitar en préstamo dinero a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, el usuario y/o Cliente
17. Regalar, vender o no usar las dotaciones de uniformes y zapatos que le de la Empresa

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

18. Engaño o abuso de confianza a sus superiores, compañeros o subalternos o a la Empresa, el usuario y/o Cliente
19. Preparar/cocinar cualquier clase de alimento en el puesto de trabajo, a excepción de calentar los alimentos en sitios previamente autorizados y en los horarios de descanso.
20. Dormirse en el puesto de trabajo y horas laborales, poniendo en riesgo el lugar en custodia.
21. No portar correctamente el uniforme y elementos del servicio, durante la prestación del turno, ocasionando una mala imagen frente al usuario y/o cliente.
22. Prestar su servicio sin uniforme o incompleto es decir; sin gorra, sin carnet, sin botas, sin correa, sin placas, sin corbata y demás que lo integren
23. Diligenciar de forma incorrecta la documentación reglamentaria; dejando espacios en blanco de la minuta de servicio, tacharla y/o enmendarla; dejando de marcar la planilla del control de horario, entre otros, ordenados por la empresa
24. Mantener tratos comerciales con personas ajenas a la empresa, afectando sus intereses, sin la debida autorización de la misma.
25. Delegar funciones y/o entregar los elementos del servicio a personas ajenas a la empresa, que no estén debidamente autorizadas y preparadas.
26. Comenzar o finalizar la jornada laboral, en horas no autorizadas por la empresa, salvo a las necesidades del servicio y sea ordenado por el jefe inmediato.
27. Está prohibido atender visitas personales, familiares o amigos en horas y lugares de trabajo, también deberá evitar conservaciones con otras personas para tratar asuntos que no estén relacionados con el servicio que puedan distraerlo de sus funciones de vigilancia y seguridad privada
28. Hacer uso indebido de los elementos de dotación y elementos de protección personal, armas de la compañía para el servicio, en horas laborales y extra laborales
29. Hablar mal de la empresa por cualquier medio, afectando los intereses de la misma

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

30. Violar o incumplir los protocolos de seguridad para el manejo adecuado de las armas provocando lesiones sin importar su gravedad o la muerte tanto a usted mismo como a otras personas, así como también daños materiales
31. Manipular incorrectamente los archivos, equipos de telecomunicaciones, informáticos de la empresa y/o retirarlos de la misma, sin la debida autorización.
32. Requisar, leer, sustraer documentos o elementos de las oficinas, instalaciones o puestos de trabajo que le pertenezcan a la empresa, cliente, usuarios o funcionarios del puesto el cual fue asignado
33. Transportar en los vehículos de la empresa, a personas u objetos ajenos a ella, sin la debida autorización de la misma.
34. Movilizar los vehículos estacionados dentro de **SEGURIDAD BOLIVAR LTDA** o los puestos de trabajo en custodia del cliente y/o usuarios sin autorización de la empresa
35. Conducir vehículos de la empresa, sin los respectivos documentos en regla, como; licencia de conducción y permiso expreso de los directivos para su movilización.
36. Retirar información por medio magnético (casetes, CD, disquete, memorias) sin la debida autorización escrita de la empresa.
37. Omitir sin justa causa el cumplimiento de los controles establecidos por el usuario o la empresa para la prestación del servicio
38. Jugar con el arma de dotación por el riesgo que ello significa (Arma Letal, Letalidad reducida, menos letal), por lo que deberá siempre utilizar las medidas de seguridad establecidas en las normas y procedimientos de seguridad según normatividad y reglamento establecido. Bajo ninguna circunstancia podrá presentársela a otra persona así sea simplemente para observarla.
39. Portar armas no autorizadas en el sitio de trabajo.
40. Por ningún motivo deberá llevarse el arma de dotación para la casa, si por motivos de fuerza mayor la patrulla de supervisión no puede recogerla, deberá llevarla a la empresa con el máximo cuidado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

41. Utilizar los teléfonos del puesto de servicio para hacer o recibir llamadas de tipo personal sin la debida autorización de la empresa y/o usuario.
42. Omitir de manera directa o por falta de diligencia las consignas propias del puesto
43. Deteriorar o descuidar intencionalmente cualquier documento y/ elemento del trabajo.
44. Manipular de manera inadecuada los instrumentos electrónicos dado para la ejecución del servicio
45. Omitir las políticas de buen uso, reserva y manejo de los programas proporcionados por la compañía y en especial efectivo cumplimiento de la Seguridad Informática
46. Atentar contra la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información de la compañía, usuario y/o cliente, entre los cuales se puede mencionar:
 - Accesos no autorizados a los sistemas de información
 - Uso indebido a los recursos informáticos
 - Divulgación de información a quien no tiene derecho a conocerla
 - uso de la información con el fin de obtener beneficio propio o de terceros
 - Realizar copias no autorizados de software; Descargar software a través de internet sin la debida autorización
47. Intentar modificar, manipular, reubicar o sustraer equipos de cómputo, software, información o periféricos sin la debida autorización.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 49. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR”** 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).

Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR”** y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 45, 47 y 48 del presente reglamento.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

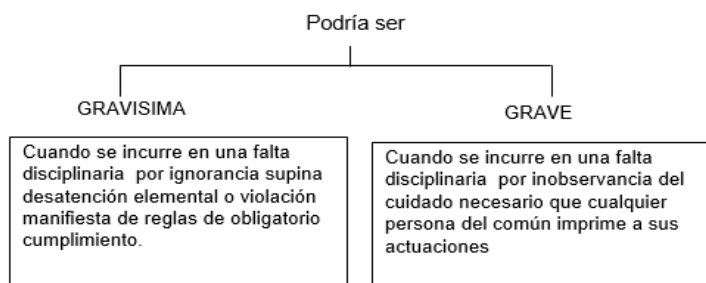
Es el instrumento legal por medio del cual **la compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Seguridad Bolívar LTDA. “SIMON BOLIVAR LTDA”**, regula el comportamiento del personal, fijando deberes y obligaciones de quienes lo integran. Las faltas, las sanciones correspondientes y los procedimientos para aplicarlas, con el objeto de garantizar la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficacia de los servidores.

La falta disciplinaria es una conducta que entorpece la buena marcha de las funciones asignadas y dan lugar a la imposición de una sanción a quien incurra en ella, se configura por:

1. Incumplimiento de deberes
2. Extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones
3. La violación de una prohibición, inhabilidad, incompatibilidad y/o conflicto de interés.

La falta disciplinaria da lugar a la imposición de sanción disciplinaria correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas previstas que lleven al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones.

Estas faltas están divididas en:



Faltas gravísimas:

1. Faltas relacionadas con la infracción al derecho internacional de los derechos humanos y a derecho internacional humanitario.
2. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales
3. Faltas relacionadas con el servicio en la función.

Faltas graves y leves:

Constituye falta disciplinaria grave o leve el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones o la incursión en prohibiciones:

1. La naturaleza esencial del servicio
2. El grado de perturbación del servicio
3. La trascendencia de la falta y el perjuicio causado

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

4. El grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por el superior a cometerla o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil previsión y gravedad extrema.

PARÁGRAFO: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará los cargos mencionados que tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa atendiendo los siguientes criterios:

- a) El grado de culpabilidad
- b) La afectación del servicio
- c) El nivel jerárquico del infractor
- d) La trascendencia de la falta
- e) El perjuicio ocasionado a la compañía
- f) La reiteración de la conducta

Calidad de disciplinado: Se adquiere la calidad de disciplinado es decir de ser susceptible a la imposición de una sanción, una vez mediante comunicado se ordene la apertura forma de una investigación de acuerdo a la falta cometida.

De igual manera la calidad de disciplinado tiene derecho a:

- 1) Acceder a la actuación
- 2) Ser escuchado en versión libre
- 3) Solicitar o aportar pruebas y controvertirla e intervenir en su práctica, para lo cual se remitirá al respectiva comunicación
- 4) Rendir descargos
- 5) Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ella.

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

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

ARTICULO 50. 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 a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** usuario y/o cliente, implica por primera vez, llamado de atención o multa de la quinta parte del salario de un día; por la segunda vez,

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

llamado de atención o suspensión en el trabajo hasta por 1 día; por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días o terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o terminación del contrato de trabajo, con justa causa.
- e) Retirar de las instalaciones de la empresa y/o Cliente, sin autorización, objetos de la empresa o de sus compañeros, sin excusa válida suspensión en el trabajo hasta por 3 días.
- f) No presentarse a las dependencias de la empresa, sin justificación, cuando se requiera (mediar citación por escrito o aviso por minuta de radio operación)
- g) La no asistencia a las jornadas de capacitación o reuniones que programa la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** sin excusa valida implica por primera vez llamado de atención; por la segunda vez, llamado de atención y avocando al empleador a tomar medidas coactivas (actas de compromiso); por la tercera vez suspensión disciplinaria hasta por dos días, por la cuarta vez suspensión disciplinaria hasta por tres días.

La imposición de multas no impide que la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas establecidas por retardos o faltas contra el servicio sin justa causa, no podrá superar la quinta parte del salario de un día. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos de acuerdo al programa de estímulos e incentivos de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**.

ARTICULO 51. Constituyen faltas graves:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- a) El incumplimiento a las obligaciones, prohibiciones generales y especiales del trabajador contempladas en los artículos 45,47 y 48 del presente reglamento.
- b) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- c) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- e) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- f) Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos confidenciales relacionados con la compañía y/o punto de trabajo, servicios o procedimientos que conozca en virtud de las funciones que desempeña.
- g) Solicitar o aceptar dadas o ventajas de los clientes o de los proveedores, con el fin de dar trato preferencial o especial a los mismos, a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
- h) El sustraer cualquier elemento o bien del sitio de trabajo, sin la debida autorización tanto del cliente como de la empresa;
- i) Realizar Rifas, Apuestas, Concursos o actividades que involucren captación de dineros del personal sin previa autorización de la empresa.
- j) El uso, posesión, transporte y/o comercialización de tabaco, drogas ilícitas, bebidas embriagantes, al igual que el uso inapropiado de sustancias psicotrópicas o químicas controladas, en todas las instalaciones; propias, de los clientes y vehículos de la compañía antes o durante la jornada laboral, así como invitar o incitar a consumirlas, aun por primera vez;
- k) Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol y/o sustancias psicoactivas, aun por primera vez;
- l) El engaño por parte del trabajador, de presentación de documentación falsa al momento del ingreso o durante el desarrollo del presente contrato, tendiente a obtener un provecho indebido.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- m) El abandono del puesto sin justa causa, una vez recibido el servicio, sin permiso de los representantes del empleador con facultades para conceder permisos.
- n) Cuando el trabajador abandone su sitio de trabajo sin justa causa, colocando en riesgo los intereses del cliente y de la compañía
- o) El realizar sabotaje de cualquier clase contra la empresa
- p) El realizar funciones ajenas al servicio que pongan en peligro la integridad del trabajador o del sitio en custodia
- q) El ocultar, o desviar la información al empleador o a sus representantes, de cualquier novedad (delito, trasgresión, infracción o irregularidad cualquiera), durante el turno de servicio, o la simple demora en la información a los jefes a cargo y empresa, por primera vez.
- r) El realizar cualquier acto grave de violencia, injuria, agresión verbal o mal trato del trabajador en el servicio, contra los Directivos, Clientes, superiores, o compañeros de trabajo
- s) Ocasionar cualquier daño intencional a los edificios, obras, maquinaria, elementos de oficina, materiales, instrumentos y demás objetos relacionados con el servicio.
- t) Cualquier clase de negligencia en la prestación del servicio que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas en custodia.
- u) Cualquier acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el puesto de trabajo.
- v) El revelar información confidencial de la empresa con perjuicios a la misma.
- w) El deficiente rendimiento en las labores asignadas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del Jefe.
- x) El incumplir o alterar los horarios de programación asignados o realizar auto traslado sin previa autorización del jefe a cargo, por primera vez.
- y) El permitir acceso a personal no autorizado al puesto de trabajo, que ponga en peligro la vida y bienes en custodia de la empresa y/o el cliente.
- z) Inobservar las medidas de seguridad contempladas en las normas de seguridad en el manejo de las armas de fuego.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- aa) Omitir las consignas generales, particulares y procedimientos tendientes a evitar el hurto o pérdida del arma asignada para la prestación del servicio
- bb) Faltar al respeto, agredir, injuriar o tratar mal al usuario, o violar los derechos humanos a sus representantes, familiares o empleados, clientes durante la prestación del servicio o fuera del mismo.
- cc) Entregar bienes de propiedad de la empresa o de terceros que tenga que ver con la prestación del servicio
- dd) Agredir físicamente y/o verbalmente o amenazar con cualquier tipo de arma a sus compañeros o superiores jerárquicos durante o fuera del servicio.
- ee) Adulterar o falsificar registros de la empresa y/o terceros que tengan que ver con la prestación del servicio
- ff) Ser cómplice y/o coparticipe en hurtos de elementos de la compañía o de terceros en las dependencias de la misma, ser autor material del daño a un equipo e instrumentos suministrados por la empresa, usuario y/o cliente para la ejecución de la actividad laboral previo proceso penal.
- gg) Mantener relaciones afectivas, relacionarse íntima y sentimentalmente con sus superiores y compañeros de trabajo, el usuario y/o cliente, proveedores y sus empleados.
- hh) Ocultar, disfrazar o mentir con respecto a los reportes de accidentes, incidentes presentados o que se puedan presentar en el servicio o demás novedades suscitadas durante la jornada laboral.
- ii) No atender a los llamados o citaciones que haga la empresa cuando se le requiera en cualquier dependencia de la compañía.
- jj) Negarse a rendir descargos o versiones tendientes a esclarecer investigaciones disciplinarias o administrativas, al igual que rehusarse a firmarlas cuando estas hayan sido registradas en documentos
- kk) La simulación de enfermedad o accidente, con la finalidad de engañar a la empresa, con el propósito de no asistir a cumplir con sus obligaciones laborales
- ll) Presentar certificados de incapacidades falsas o adulteradas considerando este como un documento privado.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- mm) No dar aviso inmediato al empleador o a su representante, cuando el trabajador ha sufrido un accidente de trabajo o se presenta enfermo
- nn) El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad, o por un accidente laboral, aún por la primera vez
- oo) Cometer actos indebidos, conducir por encima de los límites de velocidad establecidos y/o omitir cualquier Norma de tránsito.
- pp) Negarse a la toma de exámenes periódicos, psicofísicos, psicosenso-métricos, reintegros, y los que determine la ARL, EPS o la empresa para la correcta ejecución de los programas de vigilancia epidemiológica
- qq) No cumplir con las recomendaciones o restricciones dadas por el médico de la ARL o EPS en caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad general
- rr) No utilizar los elementos básicos de protección personal durante la jornada laboral (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ss) No diligenciar o diligenciar incorrectamente las inspecciones pre operacional de equipos, armas y elementos de dotación y/o protección personal cuando el servicio así lo requiera
- tt) Incumplir Normas y procedimientos de seguridad industrial de carácter permanente generando un alto riesgo a la operación y así disminuir su integridad física y personal, colocándola por su propio actuar en peligro.
- uu) No entregar los equipos o elementos al destinatario correspondiente para su respectivo registro (radios, armamento, vehículos, documentos importantes y otros elementos).
- vv) No informar oportunamente a sus superiores sobre las novedades presentadas en los equipos, maquinas, herramientas o instrumentos.
- ww) No realizar oportunamente los reportes a la central de monitoreo a través del medio de comunicación asignado y en los horarios establecidos, de manera recurrente.
- xx) Uso inadecuado de los medios de comunicación en lo que tiene que ver con empleo de vocabulario no apropiado, obturación del botón de pánico sin justa causa, burlar a través del medio, envío de mensajes que no corresponden al servicio y el no empleo de las claves establecidas
- yy) No realizar los cierres de las alarmas, en los horarios establecidos, teniendo en cuenta los procedimientos técnicos designados para tal fin.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- zz) No utilizar adecuadamente el botón de pánico y/o obturarlo sin justificación alguna.
- aaa) No informar el deterioro de los equipos instalados; no hacer las verificaciones de los sistemas de alarma y CCTV.
- bbb) No realizar la verificación de los sistemas de alarma constantemente; no cumplir con las anotaciones en la planilla de los eventos generados por el sistema; no hacer uso adecuado del sistema; no comunicar adecuada y oportunamente las novedades técnicas relevantes.
- ccc) El incumplimiento que genera un grave perjuicio y detrimento a la empresa, por la no ejecución de obligaciones, normas y circulares reglamentarias propias y aprobadas por la compañía.
- ddd) Portar armas no autorizadas en el sitio de trabajo
- eee) Ocuparse de asuntos personales durante la jornada laboral, hecho que descuida el servicio.
- fff) La violación grave a juicio de la compañía, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos XIV y XVII de este Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- ggg) El incumplimiento de las actas de compromiso generado por las faltas leves y fallas repetitivas, o por incumplimientos graves del presente reglamento, genera la suspensión temporal grave y/ o la cancelación del contrato laboral por justa causa, previo convenio con el trabajador

CAPITULO XIX ABANDONO DEL TRABAJO

ARTICULO 52. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente que terminen las vacaciones y los permisos o licencias. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel en que termine la suspensión del trabajo que disciplinariamente se le hubiese impuesto. La no presentación en tal día produce la terminación intempestiva del contrato por abandono voluntario del trabajo, salvo

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

fuerza mayor o caso fortuito, cuya comprobación plena ante la Empresa se efectuará dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de la sanción.

ARTICULO 53. En los casos de abandono del trabajo por ausencia o falta injustificada del trabajador durante un lapso superior a cinco (5) días, se entenderá que, de hecho, el trabajador resolvió su contrato de trabajo, dándolo por terminado intempestivamente, sin justa causa comprobada, lo anterior con fundamento en el Artículo 60 N° 4 del C.S.T y el Artículo 62 Subrogado D.L. 2351/65, art 7. N° 6.

CAPITULO XX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 54. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

Se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.
2. Se comunicará formalmente la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción en un tiempo no mayor a 15 días hábiles después de los hechos.
3. Se formularán los cargos imputados, de manera verbal o escrita, incluyendo de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. (La toma de descargos puede ser presencial o virtual y de ser virtual el empleado debe dar autorización para la grabación de la audiencia)
4. La citación a diligencia de descargos, debe realizarse con una antelación mínima de un (1) día. Este término puede ampliarse en forma unilateral, por decisión de la Empresa o petición expresa del trabajador, teniendo en cuenta la gravedad de la falta
5. El trabajador a través de comunicaciones escritas máximo dos (2), será citado a rendir diligencia de descargos (Escritos, personales, telefónicos o virtuales) con el fin de ejercer su derecho a la defensa, en dichas comunicaciones se evidenciara el motivo, lugar, día y hora en las cuales deberá presentarse.
6. Si el trabajador no asiste a la primera citación o se niega a rendir la diligencia de descargos, en garantía del debido proceso el área Jurídico Laboral emitirá una segunda citación o una solicitud de explicaciones en garantía del debido proceso. Agotado el procedimiento anterior se entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y dará como ciertos los

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

hechos o conductas que dieron origen al proceso e impondrá la medida disciplinaria a que haya lugar de acuerdo con la conducta en la que incurrió el trabajador.

7. Si el trabajador de manera oportuna ejerce su derecho a la defensa, el área Jurídico realizará el análisis de los descargos e impondrá la medida disciplinaria si hay lugar.
8. Si de la investigación de los hechos se concluye que la falta es leve el Jefe inmediato podrá imponer un llamado de atención verbal (documentado a través del acta de compromiso de mejora) o escrito (Recordatorio de Funciones)
9. Si de la evaluación de los descargos se concluye que la falta es de mayor gravedad y los descargos no son justificativos, el área Jurídica podrá imponer desde un llamado de atención escrito hasta una suspensión.

“ARTÍCULO 112 C.S.T. – Suspensión del trabajo. Cuando la sanción consista en suspensión, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado”

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR LTDA”** de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 41 del presente reglamento.

Cuando encargada disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión, se notificará por el medio idóneo, expedito y por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

ARTICULO 55. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XXI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 56. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR LTDA”** el cargo de: Talento Humano quien los escuchara y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 57. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse por terceros.

Los reclamos deberán presentarse por escrito, donde se indique en forma clara y expresa, los hechos que motivan su reclamación, así como también contra que decisión realiza las objeciones. Dichas reclamaciones podrán interponerse o presentarse, en cualquier tiempo, siempre y cuando no haya operado el término de prescripción, contenida en el artículo 151 del C.P.L.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

PARÁGRAFO I: En la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO II: Los reclamos sobre decisiones disciplinarias o terminaciones de contrato con justa causa, deberán ser interpuestos y/o promovidos dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación o recibo de la decisión adoptada."

CAPITULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 58.- DEFINICION: Acoso Laboral-Para efectos de la presente ley se entenderá por acosos laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero o un subalterno, encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuencia del mismo (Artículo 2, ley 1010 de 2006)

Acoso sexual: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal, art. 210)

Violencia contra la mujer: Acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Ley 1257 de 2008, art.2)

ARTÍCULO 59.- Los mecanismos de prevención y atención de las conductas de acoso laboral, acoso sexual en el trabajo y la toma de medidas preventivas y correctivas para atender la discriminación, las violencias basadas en género y contra las mujeres, el acoso sexual, entre otras formas de violencia en el entorno laboral previsto por la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 60.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** ha previsto los siguientes mecanismos:

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, capacitaciones sobre el contenido de dicha; La ley 2209 de 2022 y la Circular 026 de 2023 particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, acoso sexual y Violencia basada en género contra las mujeres y personas con identidades u orientaciones sexuales diversas en el ámbito laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Establecer campañas de difusión a través de los canales de comunicación de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** sobre el alcance y gravedad de la conducta de acoso laboral y/o acoso sexual laboral, o las formas en que este puede presentarse, dar a conocer de manera clara y adecuada la existencia de la ruta y de los medios para interponer las quejas por acoso laboral y/o acoso sexual laboral y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta
3. Adoptar de acciones que permitan fortalecer los derechos de los trabajadores y ambientes laborales sin distinción de sexo, género, etnia, edad, migración o inmigración, capacidad diversa, entre otros factores
4. 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 **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**.
5. Disponer un espacio de comunicación y escucha para contribuir a la salud mental y al bienestar de las y los trabajadores que hayan presentado queja de acoso laboral.
6. En el desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales, se adelantarán estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar posibles conductas asociadas al acoso laboral, al acoso sexual laboral y a la discriminación con el apoyo y orientación de la Entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
7. Acompañar con orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis a las y los colaboradores que hayan presentado acoso laboral
8. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
9. 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.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral, acoso sexual u otros hostigamientos en la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

10. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 61. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"** tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará **"Comité de Convivencia Laboral"**.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda., "SIMON BOLIVAR LTDA"** en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar LTDA., "SIMON BOLIVAR LTDA"**.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá ordinariamente una vez trimestralmente y extraordinariamente cuando sea necesario, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. "SIMON BOLIVAR LTDA"**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006".

CAPITULO XXIII PROTECCIÓN DE DATOS

ARTICULO 62. La Empresa en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a la PROTECCIÓN DE DATOS, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar , incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la Empresa, igualmente el colaborador es consciente y tiene conocimiento que con respecto a los datos de su grupo familiar, el actúa en representación legal de estos, autorizando el uso, tratamiento, almacenamiento, procesamiento y suministro de los mismos por parte del empleador. En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sea necesario para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la EMPRESA, conforme lo establecido el artículo 264 del C.S.T.- Archivos de la Empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

ARTICULO 63. En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el “Régimen General de Protección de Datos” y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten el régimen general de protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a la Empresa para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos que ha suministrado y que se han incorporado en las bases de datos, para que ésta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales

PARÁGRAFO: El trabajador está informado y autoriza a la empresa, para que directamente o a través de un tercero desarrolle las siguientes actividades:

- 1.- Realizar consultas a las centrales de riesgo
- 2.- Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios
- 3.- Efectuar visitas domiciliarias al lugar donde reside
- 4.- Realizar Filmaciones, con las cámaras de circuito cerrado de televisión que se encuentran ubicadas en las instalaciones de la empresa o desde teléfonos móviles o demás dispositivos que permitan la grabación de vídeos."

CAPITULO XXIV PUBLICACIONES

ARTICULO 64. El presente Reglamento de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR LTDA”** se publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos visibles de todos los trabajadores de la Empresa (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XXV VIGENCIA

ARTÍCULO 65. 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.).

CAPITULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 66. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR”**.

 Seguridad Bolívar Vigilancia privada Ltda.	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código:	SBL-TH-RG-001
		Versión:	03
		Fecha de aprobación:	02/05/2024

CAPITULO XXVII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 67. 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.).

Fecha: 02 de mayo de 2024
Dirección: Calle 62 No. 21 - 20
Ciudad: Bogotá D.C.

FIRMA EN DOCUMENTO ORIGINAL

Representante Legal: William Restrepo Espinosa
Nit 830.072.874 – 1
Representante Legal de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar Ltda. “SIMON BOLIVAR”**

Bogotá, 02 de mayo de 2024

ACTUALIZACIÓN REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO
"SEGURIDAD BOLIVAR LTDA."

William Restrepo Espinosa actuando en calidad de Gerente General y Representante Legal de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA."**, con NIT 830.072.874-1 con domicilio principal en la Calle 62 N 21-20 Barrio San Luis en la ciudad de Bogotá con Teléfono 703 2433, notifica la publicación a todos los trabajadores de la compañía, sobre actualización del Reglamento Interno del Trabajo de la siguiente manera: Siendo el día 02 de mayo de 2024 se notifica a los trabajadores de la **Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada Simón Bolívar "SEGURIDAD BOLIVAR LTDA."**, la actualización del Reglamento Interno del Trabajo, el cual es el documento que rige y controla las conductas que se desarrollan en la ejecución de las actividades laborales, sancionando todas aquellas que vayan en contravía de dicha reglamentación. Por lo anterior, es importante que lo conozcan y si lo consideran pertinente, presenten objeciones en caso de que consideren que dicho Reglamento contraviene los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha contenida en el presente comunicado.

El Reglamento Interno del Trabajo se encuentra publicado en la página oficial de la empresa <https://www.seguridadbolivar.com/historia.html>, al igual que en la sede principal para su publicidad y/o oposición, garantizando así el principio de publicidad para todos y cada uno de los trabajadores que hacen parte de la compañía. Por último, este Reglamento quedará en firme al momento de finalizar el término indicado siempre y cuando no se presente ningún tipo de objeción, con el fin de empezar a acatar lo establecido en el mismo.

Se firma en Bogotá D.C, siendo el 02 de mayo de 2024

FIRMA EN DOCUMENTO ORIGINAL

•William Restrepo Espinosa
Representante Legal
Gerente General

"LA SEGURIDAD COMPROMISO DE TODOS"
juridica@seguridadbolivar.com
www.seguridadbolivar.com

Bogotá D.C. Calle 62 número 21-20 Barrio San Luis PBX: 7032433 ext. 112-111

Jurídica: 3105504816, Comercial: 3103921466, Central: 3208376688

*-BOGOTA DC. *AMAZONAS *ANTIOQUIA *ATLANTICO *BOYACA *CALDAS *CASANARE *CHOCO
*CUNDINAMARCA *GUAINIA *GUAVIARE *META *QUINDIO *SANTANDER *TOLIMA *VAUPES *VICHADA

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297

Vigilado Supervigilancia Resolución No. 20204100009297

