

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LTDA.

- SERVILIN LTDA. - NIT.900.362.192-3

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones a los que se debe sujetar la empresa SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LTDA, SERVILIN LTDA., ubicada en la Dirección: Carrera 70 a # 74 - 03, Bogotá, Colombia; y sus trabajadores.

El presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural en armonía con las disposiciones legales vigentes.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien sea seleccionado para desempeñar un cargo en la empresa, debe presentar los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

En caso de ser menor de edad (entre los 15 y 17 años):

- a) Fotocopia de la Tarjeta de Identidad.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo, Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.

- c) Los demás documentos que requiera la compañía para algún trámite legal.
- d) Demás documentos que exige la Ley.

En caso de ser mayor de edad:

- a) Hoja de vida Minerva 1003 COMPLETAMENTE diligenciada.
- b) 4 fotocopias del documento de identidad.
- c) 2 fotocopias de la libreta militar (en el caso de los hombres).
- d) Fotocopia de acta de grado.
- e) Fotocopia del diploma de bachiller.
- f) 2 fotocopias del curso de vigilancia VIGENTE.
- g) Certificado de antecedentes de la Policía Nacional.
- h) Certificado de antecedentes de la Procuraduría General.
- i) Certificado de la Contraloría General.
- j) 2 Referencias personales y/o familiares.
- k) 2 certificaciones laborales en los cuales figure: Tiempo laborado, cargo y motivo de retiro.
- l) Certificado de afiliación a EPS (Entidad Prestadora de Salud).
- m) Certificado de afiliación a AFP (Administradora de Fondo de Pensión).
- n) Certificado de cursos, estudios técnicos, tecnológicos y/o laborales (En caso de tener algún estudio diferente al bachillerato).
- o) Fotocopia de un servicio público del lugar de residencia con nombre, cédula y firma de la persona aspirante.
- p) Para el trabajador con vehículo automotor: Fotocopia de la tarjeta de propiedad a nombre del aspirante, SOAT, revisión técnico-mecánica y demás documentos reglamentarios para su Movilización.
- q) Fotocopia del curso de vigilancia vigente y certificados de cursos en seguridad anteriores.
- r) Demás documentos que la empresa requiera con el fin de cumplir los requerimientos del Decreto 356 de 1994 y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada.
- s) Los demás documentos que requiera la compañía para algún trámite legal.
- t) Demás documentos que exija la Ley.

Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopias auténticas de las visas y cédula de extranjería vigentes, adicional a ello, deberá allegar el permiso especial para trabajar expedido por la autoridad competente.

Los gastos de exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión serán sufragados en su totalidad por el empleador.

La Empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico encargado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin.

El médico encargado por la Empresa, de practicar el examen general de ingreso, revisará los certificados de salud y podrá exigir otros si los considera necesarios.

Al incorporarse al servicio de la empresa el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes. El trabajador recibirá el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez admitido el aspirante podrá estipular en el contrato, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo de conformidad con el Art. 76 del C.S.T.

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

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses (Art. 78 del C.S.T.). En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1.990). El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba (Artículo 2.2.6.3.3.26, Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por 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 (Art. 80 del C.S.T.). Conforme Sentencia T 978 del 8 de octubre del 2004.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos los documentos deben ser allegados en original o copia auténtica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los documentos solicitados por SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGÍSTICA NACIONAL LTDA, SERVILIN LTDA, no incluyen 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, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (artículo 1 de la Ley 13 de 1972); de igual manera, la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres (artículo 3 Ley 2114 de 2021, Artículo 22 de la resolución 1843 de 2025), salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 Constitución Política de Colombia, artículos 1 y 2 del Convenio No. 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (artículo 21 del Decreto 780 de 2016, Artículo 23 de la resolución 1843 de 2025), ni la libreta miliar (artículo 42, 46 Ley 1861 de 2017).

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 7. Definición. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (artículo 81 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo, Modificada parcialmente por el art 21, 22 y 23 de la Ley 2466 de 2025, Artículo 2.2.6.3.3.1. Decreto 0223 de 2026).

PARÁGRAFO PRIMERO: En lo referente a la contratación de aprendices la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Elementos especiales. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje.

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. del Decreto 0223 del 2026. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3.10 del Decreto 0223 del 2026 y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor, y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación

integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en el artículo 115 del CST.

3. La formación se recibe a título estrictamente personal
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora dicho apoyo.

ARTÍCULO 8. Capacidad. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local. (Artículo 2.2.6.3.1.4. Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 9. Mecanismos de contratación en prácticas laborales. Para la realización de prácticas laborales, se podrán celebrar contratos de aprendizaje o vinculación formativa. (Artículo 2.2.6.3.1.14. Decreto 0223 de 2026).

ARTÍCULO 10. Forma del contrato de aprendizaje. contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: (Artículo 2.2.6.3.3.14. Decreto 0223 2026).

- a) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
 1. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
 2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número de identidad del aprendiz.
 3. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
 4. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.

5. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.
6. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución educativa. En el caso la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana
9. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad Social
10. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz
11. Causales de terminación relación aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato
13. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

PARÁGRAFO PRIMERO: El contrato de aprendizaje se extiende en los ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El contrato de aprendizaje se extiende en los ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

ARTÍCULO 11. Formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

ARTÍCULO 12. Periodo de prueba en el contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje **no tendrá período de prueba**, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 13. Suspensión especial. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales: (Artículo 2.2.6.3.3.27. Decreto 0223 de 2026).

1. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.
2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO PRIMERO: Efectos de la suspensión: Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los períodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar

vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, ya que una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

ARTÍCULO 14. Elementos esenciales. Son elementos esenciales de las prácticas laborales las siguientes:

- Carácter formativo
- Relación tripartita
- Supervisión
- Vigencia Limitada
- Presenciales

ARTÍCULO 15. Horario de prácticas para adolescentes. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes Condiciones, La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO PRIMERO: Horario de práctica. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igualo superior a la jornada ordinaria de la entidad donde ésta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando la empresa establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

PARAGRAFO CUARTO: Los adolescentes entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

ARTÍCULO 16. Terminación del contrato de aprendizaje. Son causas terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes: (Artículo 2.2.6.3.3.29. Decreto 0223 de 2026).

1. Por muerte del aprendiz
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante mas de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3. 10. del decreto 0223 de 2026.

7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO PRIMERO: La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso en tanto su duración objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Justas causas de terminación del contrato de aprendizaje. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje. (artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 0223 de 2026).

Por parte de la empresa patrocinadora:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo
2. del Trabajo.
3. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las
4. causas de la suspensión del contrato.
5. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo
6. contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados
7. en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
8. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos
9. suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

1. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

PARÁGRAFO CUARTO: Terminación unilateral y sin justa causa. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

ARTÍCULO 17. Apoyo de sostenimiento mensual. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual así:

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase practica o toda la formación dual.

PARÁGRAFO TERCERO: Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO CUARTO: El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

ARTÍCULO 18. Duración del contrato de aprendizaje. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

1. El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teóricopráctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
2. El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos laborales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las practicas.
3. Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta de tres (3) años. La distribución tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

PARÁGRAFO: Los programas de técnicos en seguridad y tecnólogo en seguridad NO serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices obligatoria para las empresas de

vigilancia y seguridad privada y las Cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con el párrafo del artículo 11 de la Ley 1920 de 2018.

ARTÍCULO 19. Contrato de aprendizaje para personas en situación de discapacidad. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

1. Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Dando cumplimiento a lo descrito por el párrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad comprobada no inferior al 25%.

ARTÍCULO 20. Obligaciones del estudiante. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
2. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que ser aprobado por el tutor y el monitor.
3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con tutor, monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.5 del decreto 0223 del 2026.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.
5. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral. Informar a Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

7. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por partes. En ambos casos se deberán considerar elementos esenciales las prácticas laborales.

ARTÍCULO 21. Obligaciones de los escenarios de práctica laboral. Corresponde a los escenarios de práctica laboral: (Artículo 2.2.6.3.1.10. Decreto 0223 de 2026).

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.1.6. del decreto 0223 de 2026.
2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.
4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.
5. Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 2043 de 2020.
6. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
7. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollará el estudiante.

8. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
9. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
10. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
11. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartismo y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
12. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad social en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el artículo 2 3.1.14. del D/0223/2026.
13. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica
14. Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
15. Pactar, con la institución Educativa y para la modalidad dual, un modelo alternancia para cumplir con plan de formación del estudiante.
16. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación su cabal cumplimiento, en el marco lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 22. Obligaciones de los supervisores de la práctica. Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa, de manera previa al inicio de la práctica laboral. se deberá contar con los siguientes elementos:

Tutor: El escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en cuales reporte el avance en cumplimiento del plan práctica.
4. Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
6. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en ejercicio de su actividad.
7. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a normatividad contemplada en el decreto 0223 de 2026, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

Monitor: La institución educativa designará a un docente o instructor que tendrá como obligaciones:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.
2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan práctica.
4. Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

5. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
6. Reportar oportunamente al Ministerio del trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
7. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Plan de práctica: el estudiante, el tutor y el monitor deberán suscribir un documento en el que definan los objetivos formativos a alcanzar, conforme a las actividades que el estudiante desarrollará en el escenario de práctica, monitoreo en su ejecución y los resultados de aprendizaje. El plan de práctica constituye parte integral del contrato de aprendizaje, dada su relevancia para garantizar el cumplimiento de los objetivos formativos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los programas duales, la empresa es co-formadora del estudiante y el tutor deberá contar con capacitación en docencia y didáctica aplicado a la formación dual, conforme a los estándares mínimos de formación de formadores contemplados, según corresponda, en: (i) la vía de cualificación educativa, (ii) la vía de cualificación del Subsistema de para Trabajo o (iii) la estrategia de formación dual del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Esta capacitación deberá ser ofrecida de manera gratuita por la Institución de Educativa con la que se adelante dicha co-formación del programa dual.

ARTÍCULO 23. Regímenes disciplinarios. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las operaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el reglamento Interno de Trabajo podrá establecer disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

PARÁGRAFO TERCERO: De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

PARÁGRAFO CUARTO: Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o la terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al SENA a través del SGVA para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la institución educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

ARTÍCULO 24. Libertad sindical en el contrato de aprendizaje. Durante la **fase práctica** del contrato de aprendizaje **o durante toda la formación dual**, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por Constitución política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, negociación colectiva y la huelga.

En consecuencia, **podrán ejercer su derecho de asociación sindical**, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en procesos de negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 del código sustantivo del trabajo, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

ARTÍCULO 25. Inclusión de aprendices en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en **fase práctica** se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo

pactado del contrato de aprendizaje así lo permita. (artículo 2.2.6.3.3.24. del decreto 0223 de 2026)

2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

ARTÍCULO 26. Prácticas y/o programas que **NO** constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje:

1. La vinculación formativa, en concordancia con lo establecido en el 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.
2. La relación docencia servicio y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.
3. El servicio social obligatorio, realizado por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Voluntariados.
5. Monitorias.

VINCULACIÓN FORMATIVA

ARTÍCULO 27. VINCULACIÓN FORMATIVA. Acto jurídico o administrativo través del cual se establece una relación carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con fin de cumplir un requisito de su de formación. La vinculación formativa no constituye relación de trabajo (artículo 15 de la Ley 1780 de 2016).

PARÁGRAFO PRIMERO: Contenido de la vinculación formativa, se realizarán mediante acuerdos voluntades de vinculación formativa, que deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa con los siguientes elementos como mínimo: (Artículo 2.2.6.3.2.3. Decreto 0223 de 2026).

1. Razón social de la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.

2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) años, se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo y Seguridad Social
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre adscrito el estudiante.
5. Actividades que desarrollará el practicante.
6. Modelo de alternancia con el que se adelantará la actividad formativa, para los programas de formación dual.
7. Duración prevista de la relación de práctica conforme al programa académico o formativo.
8. En caso de establecerse auxilio de práctica, así señalarlo expresamente y disponer su fuente de financiamiento y mecanismo de entrega.
9. Especificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema general de riesgos laborales del estudiante.
10. Designación del cargo del tutor de práctica. Mediante instrumento posterior se debe precisar la identidad del tutor y monitor designados para realizar la supervisión de la práctica laboral, que deberá ser notificado al estudiante.
11. Disponer la dependencia encargada de certificar al estudiante los asuntos relacionados con la práctica laboral.
12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Riesgos laborales del practicante. Para la realización de prácticas laborales bajo la modalidad de vinculación formativa, los estudiantes deberán contar con afiliación y cotización a riesgos laborales, en concordancia con lo establecido en la Sección 3 del Capítulo 2 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO TERCERO: El acto de vinculación formativa debe ser suscrito por el estudiante, el representante legal del escenario de práctica o su delegado y el representante legal de la Institución Educativa o su delegado.

PARÁGRAFO CUARTO: Duración. La duración de la vinculación formativa será la que esté definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el

tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-práctico o práctico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

PARÁGRAFO QUINTO: Derechos de autor en la práctica laboral. El estudiante conservará los derechos morales de autor fijados por los literales a) y b) del artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y b) Y c) del artículo 11 de la Decisión Andina 351. Los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual, que realice el estudiante en desarrollo de su práctica, corresponden en su totalidad al escenario de práctica.

PARÁGRAFO SEXTO: En el caso de las vinculaciones formativas que no contemplen el pago de un auxilio de práctica, se deberá garantizar un reconocimiento proporcional a su aporte creativo sobre los derechos patrimoniales de autor, derivados de cualquier tipo de creación susceptible de protección por las normas de propiedad intelectual.

ARTÍCULO 28. Interrupción de la vinculación formativa. La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.
2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por el escenario de práctica y de la Institución Educativa.
4. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

PARÁGRAFO: En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanuda una vez el escenario de práctica retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante

previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

ARTÍCULO 29. Medidas prevención, protección y atención del acoso sexual en las prácticas laborales. En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la empresa escenario práctica y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y academia registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 30. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6 del C.S.T.) y a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C 825 del 2006 y C 823 del 2006).

CAPÍTULO V

LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 31. Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la empresa les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

ARTÍCULO 32. Atendiendo a lo estipulado por el artículo 161 del C.S.T. modificado por la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral de la empresa SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LTDA., SERVILIN LTDA., se describe a continuación:

a) Personal Administrativo: La jornada ordinaria de trabajo es la establecida por la Ley en curso, teniendo en cuenta la reducción de jornada laboral, ajustando año a año el horario laboral, siendo en principal medida los siguientes horarios:

- Días Laborales antes del 15 de julio del 2026: Lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.

- Lunes a viernes:

HORA ENTRADA	07:00		
HORA ENTRADA ALMUERZO	12:00	o	13:00
HORA SALIDA ALMUERZO	13:00	o	14:00
HORA SALIDA	16:00		

- Sábado:

HORA ENTRADA	07:00
HORA SALIDA	11:00

- Días Laborales después del 15 de julio del 2026: Lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.

- Lunes y jueves:

HORA ENTRADA	07:00		
HORA ENTRADA ALMUERZO	12:00	o	13:00
HORA SALIDA ALMUERZO	13:00	o	14:00
HORA SALIDA	15:00		

- Martes, miércoles y viernes:

HORA ENTRADA	07:00		
HORA ENTRADA ALMUERZO	12:00	o	13:00
HORA SALIDA ALMUERZO	13:00	o	14:00
HORA SALIDA	16:00		

- Sábado:

HORA ENTRADA	07:00
HORA SALIDA	11:00

- La hora del almuerzo se realizará en dos turnos, siendo esta de 60 minutos (1 hora), teniendo en cuenta que las áreas no deben quedar solas en ningún momento

para tener una jornada continua e interrumpida en el caso de que las áreas tengan dos o más trabajadores. Por lo anterior, los turnos son:

TURNO 1	12:00	a	13:00
TURNO 2	13:00	a	14:00

- El trabajador tendrá derecho a 15 minutos en la mañana a modo de pausa activa, los cuales se contemplan dentro del horario laboral. Esta pausa activa se podrá tomar a partir de las 08:00 hasta las 09:30 según resolución 1843 del 2025.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los días laborables para todo el personal de la empresa son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la empresa de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos, los cuales serán notificados con previo aviso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

b) Personal operativo (Centro de trabajo):

- Días laborales: Domingo a domingo.

Horarios laborales: Para el área operacional, los turnos serán rotativos de la siguiente manera:

TURNO 1	HORA ENTRADA	06:00
	HORA SALIDA	14:00
TURNO 2	HORA ENTRADA	14:00
	HORA SALIDA	22:00
TURNO 3	HORA ENTRADA	22:00
	HORA SALIDA	06:00

PARÁGRAFO TERCERO: El tiempo de alimentación del trabajador será de no máximo a treinta (30) minutos y debe ser establecido en la mitad de la jornada laboral, dando cumplimiento a la normatividad.

PARÁGRAFO CUARTO: Los horarios de los trabajadores al interior de la empresa, se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la empresa.

PARÁGRAFO QUINTO: Cuando las circunstancias lo requieran y respetando la jornada ordinaria de trabajo, los anteriores horarios podrán ser modificados por el empleador unilateralmente en atención a la necesidad del servicio, para lo cual se dará a conocer oportunamente a los trabajadores los nuevos horarios y el tiempo de su vigencia por medio de comunicación individual. Igualmente se procederá cuando se cree un nuevo establecimiento o sitio de trabajo.

PARÁGRAFO SEXTO: El horario de trabajo podrá ser diferente a los establecidos anteriormente, para los empleados cuya naturaleza del trabajo así lo determine y podrá ser acordado entre la empresa y el trabajador, respetando la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 33. En los días y horas que se establezcan para la limpieza del área de trabajo, maquinaria, aparatos e instrumentos de trabajo o por cualquier otra causa, en los que el trabajador no se pueda dedicar a las labores que habitualmente desempeña, la empresa tiene el derecho de utilizar sus servicios y el trabajador el deber de prestarlos, en cualquier otra labor compatible que se le asigne, sin menoscabo de la retribución de su categoría. Al terminar esta circunstancia extraordinaria, el trabajador regresará a su puesto habitual.

Cuando el trabajo dominical es habitual, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, sin perjuicio del pago de su retribución en dinero de acuerdo al Artículo 180 del C.S.T.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal semanal, acordes a la normativa vigente de reducción horaria, esta se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá

repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (09) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio la jornada máxima legal semanal, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m., a 07:00 p.m. (Ley 2101 de 2021, Ley 2466 de 2025)” esta vigencia aplicara según la normativa a partir del 15 de julio del 2025.

ARTÍCULO 34. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, Modificado por el art. 11, Ley 2466 de 2025.)

ARTÍCULO 35. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador (artículo 46 de la Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO: Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o

negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

ARTÍCULO 36. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modificado por el art. 47, Ley 2466 de 2025. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

ARTÍCULO 37. JORNADAS PARCIALES. En las distintas sucursales, agencias y dependencias de la empresa existen y/o pueden existir jornadas inferiores a la máxima legal, las cuales serán determinadas por el empleador según sus requerimientos y necesidades de la empresa.

ARTÍCULO 38. TRABAJO POR TURNOS. De conformidad con lo establecido en la Ley 1920 de 2018, 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, laborará 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.

ARTÍCULO 39. LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que

vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Salvo lo establecido en la Sentencia 331 de 2023.
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro.
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Fuera de los horarios antes citados, la Empresa por medio de sus Directivos podrá implementar otros turnos de manera temporal cuando se presenten las situaciones especiales previstas en el artículo 163 del Código sustantivo de Trabajo y sus modificaciones o reformas. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. (Modificado por el art. 12, Ley 2466 de 2025.)

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 40. Trabajo ordinario y nocturno. artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 10, Ley 2466 de 2025. quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 41. El 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 (Art. 159 del C.S.T.). Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Art. 24 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 42. La empresa solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya solicitado y acordado con anterioridad su jefe inmediato.

ARTÍCULO 43. Podrá ampliarse la jornada laboral hasta en dos (2) horas diarias, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Sin que esa ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 164 del C.S. T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 en el Art. 7 de la Ley 1920 de 2018. Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria de ocho (8) horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias. En todo caso se podrá respetar el descanso establecido en la normatividad laboral vigente. (Circular 079 de 2023).

PARÁGRAFO SEGUNDO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos especiales señalados en el Art. 163 del C.S.T.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 44. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a) Todo trabajador, tiene derecho a descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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.
- b) 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 de Señor, Corpus Christy 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.
- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 (Ley 50 de 1990, Art. 26 en el núm. 5).

PARAGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores de SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGÍSTICA NACIONAL LTDA., SERVILIN LTDA., que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Art. 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (Art. 28 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO TERCERO. Remuneración En Días De Descanso Obligatorio.(artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificado por el art. 14, Ley 2466 de 2025).

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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

ARTÍCULO 44. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe avisar (de forma verbal y/o escrita), 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.).

ARTÍCULO 45. Para todos los efectos, cuando el Código Sustantivo y el presente reglamento de trabajo haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. (Artículo 14 Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO PRIMERO: Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo. (Artículo 14 Ley 2466 de 2025),

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera (Artículo 14 Ley 2466 de 2025):

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

ARTÍCULO 47. El descanso en los días domingo y los demás expresados en el artículo 18 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).

ARTÍCULO 48. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 49. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186, núm. 1 del C.S.T.).

PARAGRAFO PRIMERO. Para estos efectos, los sábados son días hábiles únicamente para el personal que dentro de su jornada laboral trabaje este día.

ARTÍCULO 50. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que

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

PARAGRAFO PRIMERO. Aviso sobre el disfrute de vacaciones. El empleador dará a conocer trabajador, con al menos quince (15) días de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones, incluyendo aquellas, anticipadas, colectivas o acumuladas. De igual manera el trabajador podrá solicitar en mismo plazo que se le conceda el disfrute de las vacaciones.

ARTÍCULO 51. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 52. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. La compensación de vacaciones puede operar por solicitud del empleado, siempre y cuando haya un mutuo acuerdo entre las partes, el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones (Art. 189 del C.S.T.).

ARTÍCULO 53. 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 años.

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

ARTÍCULO 54. 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 conceden.

ARTÍCULO 55. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán 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 1967, Art. 5).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 éste sea (Ley 50 de 1990, Art. 3).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Reintegro después de vacaciones. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 56. La empresa deberá conceder al trabajador y trabajadora los permisos y licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos: (artículo 57 del Código sustantivo del trabajo, Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025).

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

- e) **Citas médicas de urgencia o con especialista:** Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas se debe informar de manera oportuna al empleador, anexando el respectivo certificado emitido por la eps. Las citas médicas reprogramadas con especialistas, deberá indicar el respectivo radicado de verificación frente al cambio de fecha que pudiera afectar la operación de la empresa.
- f) **Obligaciones escolares:** Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, se deberá anexar la respectiva boleta emitida por el centro educativo, donde se indique obligatoria la asistencia del trabajador/a por requerimiento del centro educativo.
- g) **Citaciones judiciales:** Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, se debe informar fecha y hora, junto con el respectivo certificado o boleta de citación.

La concesión de las licencias y permisos para ausentarse, serán sujetos a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica: De acuerdo con la gravedad del asunto y en los términos que se han regulado este tipo de calamidades, será una licencia remunerada, en la cual el trabajador puede ausentarse del trabajo sin previo aviso, pero después dar a conocer los motivos de tal calamidad. todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, y que esta afecte directamente el desarrollo de las actividades laborales, en donde se encuentran involucrados los derechos fundamentales e importancia significativa en la vida personal o familiar de este, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral, deberá ser debidamente comprobada por parte del trabajador. En caso de no ser una grave calamidad domestica queda al albedrio del empleador el pago de dicha ausencia.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación; el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, siempre y cuando no se ponga en peligro el objeto social de la empresa.

3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con un (1) día hábil de anticipación o el tiempo que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente; el tiempo empleado por la calamidad simple y que fueron concedidos por el empleador, puede descontarse al trabajador de su salario o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T). acatando las sentencias de la Corte Constitucional sobre este tema.
4. Se reconocerá cinco (5) días hábiles y remunerados por licencia de luto (Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024)
5. Las licencias, como la de paternidad se sujetarán a las reglamentaciones legales, en este caso, la licencia de paternidad tiene una duración de 2 semanas (que incluyen domingos y festivos) según dispone el parágrafo segundo del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, modificado por la ley 2114 del 2021.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos del presente reglamento, se tendrán en cuenta los siguientes hechos como constitutivos de Calamidad Doméstica entre otros:

- a) La hospitalización del cónyuge o del/la compañero(a) permanente, hijos, padres del trabajador.
- b) Los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, los cuales deben ser debidamente demostrados ante el empleador de lo contrario no serán tenidos en cuenta.
- c) La grave calamidad doméstica debe estar debidamente comprobada
- d) De acuerdo a la Ley 2466 de 2025, se entiende como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor
- e) Cuya gravedad comprobada afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

CAPÍTULO X

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 57. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el sueldo que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere menor.

ARTÍCULO 58. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTÍCULO 59. LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS: 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 sumados a las ocho (8) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTÍCULO 60. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO: Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.

ARTÍCULO 61. LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO: Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el Art. anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley.

ARTÍCULO 62. LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas máximo 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 y es la EPS quien determina el número de días que el padre puede salir a disfrutar de la licencia (Ley 2114 de 2021).

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. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 63. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o

dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

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. Requisitos ley 2114 de julio 2021.

ARTÍCULO 64. LICENCIA POR PARTO FALLIDO O ABORTO: Descanso Remunerado en Caso de Aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

ARTÍCULO 65. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

CAPÍTULO XI

LICENCIA POR LUTO

ARTÍCULO 66. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad

doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024)

PARÁGRAFO PRIMERO. Los requisitos para su otorgamiento son el demostrar mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 67. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el sueldo en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 68. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará por transferencia bancaria en las cuentas señaladas por los trabajadores para tal fin. El salario se pagará mes vencido y en pesos colombianos.

ARTÍCULO 69. Los pagos se realizarán de forma quincenales y en la siguiente fecha de cada mes durante la ejecución del contrato: el diez (10) y el veinticinco (25) de cada mes. En caso de que este sea día domingo o festivo se correrá al día hábil siguiente.

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el sueldo ordinario del periodo en el que se haya causado o a más tardar con el sueldo del periodo siguiente, siendo este un segundo pago.

ARTÍCULO 70. Todos los trabajadores están obligados a firmar los recibos de pago o cualquier documento que exija la empresa como comprobante del pago de los sueldos.

ARTÍCULO 71. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del sueldo, señalando la

cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

ARTÍCULO 72. SALARIO INTEGRAL. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones que en seguridad social la ley establezca. 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 (Art. 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 73. JORNAL. Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (Art. 133 del C.S.T.).

ARTÍCULO 74. Salvo convenio por escrito, el pago de los sueldos se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Art. 138, núm. Primero del C.S.T.).

ARTÍCULO 75. El sueldo se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, en periodos de pago quincenal o mensual, según se haya pactado. El sueldo en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor a un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 34 del C.S.T.).

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMERA ATENCIÓN PRE HOSPITALARIA, ACCIDENTES DE TRABAJO, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 76. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es 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 y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la empresa serán prestados en los casos de enfermedad general o maternidad por la EPS seleccionada por el trabajador o por la ARL elegida por el empleador, para las contingencias de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

ARTÍCULO 77. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no ejecutando su trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida, so pena iniciarse el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 78. Los trabajadores deben someterse a más instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

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

- 
- a) Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
 - b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
 - c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.
 - d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
 - e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreará sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
 - f) Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
 - g) Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.
 - h) Las demás establecidas en el Decreto número 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 79. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades de rama en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito y especialmente la omisión del uso de la dotación e implementos de seguridad industrial, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, pues esto es considerado como una falta grave.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. La responsabilidad de la empresa se limita a la prestación de la primera atención médica.

PARÁGRAFO TERCERO. La empresa responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el empleado da un aviso oportuno en un plazo no mayor a 24 horas a la empresa sobre el accidente, con causas y evidencias justificadas. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra deberá ser informado por SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LDA, SERVILIN LTDA., en un plazo no mayor a 24 horas.

ARTÍCULO 80. Durante la labor diaria todo trabajador está obligado a protegerse a sí mismo y sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras.

ARTÍCULO 81. ASEO Y ORDEN. Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, entre otros, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los demás trabajadores.

ARTÍCULO 82. Queda rotundamente prohibido manchar las paredes, escaleras, techos, puertas, etc., y hacer inscripciones en las mismas. Es obligación de los trabajadores colaborar en la conservación e higiene del lugar de trabajo.

ARTÍCULO 83. Todo trabajador deberá comunicar inmediatamente a sus superiores sobre cualquier lugar o condición insegura o peligrosa; para la adopción de las medidas correctivas.

ARTÍCULO 84. El personal está Obligado a cuidar sus pertenencias e implementos de protección personal, por tanto, la empresa no asumirá responsabilidad en los casos de pérdida de las mismas, siendo el trabajador el único responsable de su custodia.

ARTÍCULO 85. La empresa proporcionará a sus trabajadores los elementos de protección personal de acuerdo a la operación que realicen; y dotará de los equipos y dispositivo de control necesario para evitar accidentes. Será considerada como falta grave por parte del trabajador, no emplear completa y adecuadamente la dotación brindada por el empleador.

ARTÍCULO 86. En caso de accidente de trabajo, aun siendo el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador debe comunicarlo a su jefe inmediato o al jefe de la respectiva área o su representante, el cual ordenará inmediatamente la prestación de la primera atención médica, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L., quienes brindarán asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO: Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral en fase lectiva.

La gestión del reporte con destino a la Administradora Riesgos de Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera: (Artículo 2.2.6.3.3.8. del Decreto 0223 de 2026).

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.

ARTÍCULO 87. SERVILIN LTDA. llevará 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.

ARTÍCULO 88. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, como a la Ley 1562 de 2012 expedida por el congreso de la república y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto - Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 el decreto 1072 de 2015, así como la resolución 03212 de 2019, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO VIII

CESANTÍAS

ARTÍCULO 89. REGLA GENERAL. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines

autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.” (Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 90. PERDIDA DEL DERECHO: El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

- a. Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa.
- b. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y
- c. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa. En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

ARTÍCULO 91. SOLICITUD DE PAGOS PARCIALES DE CESANTIAS. (Art. 250 Código Sustantivo del Trabajo). Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término legal máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido el plazo cuando que se haya solicitado el pago, el trabajador requerirá la intervención del Ministerio de la Protección Social para que ordene al empleador o al fondo privado el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de Multas.

PARÁGRAFO PRIMERO: El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la Ley o a la terminación del contrato de trabajo.

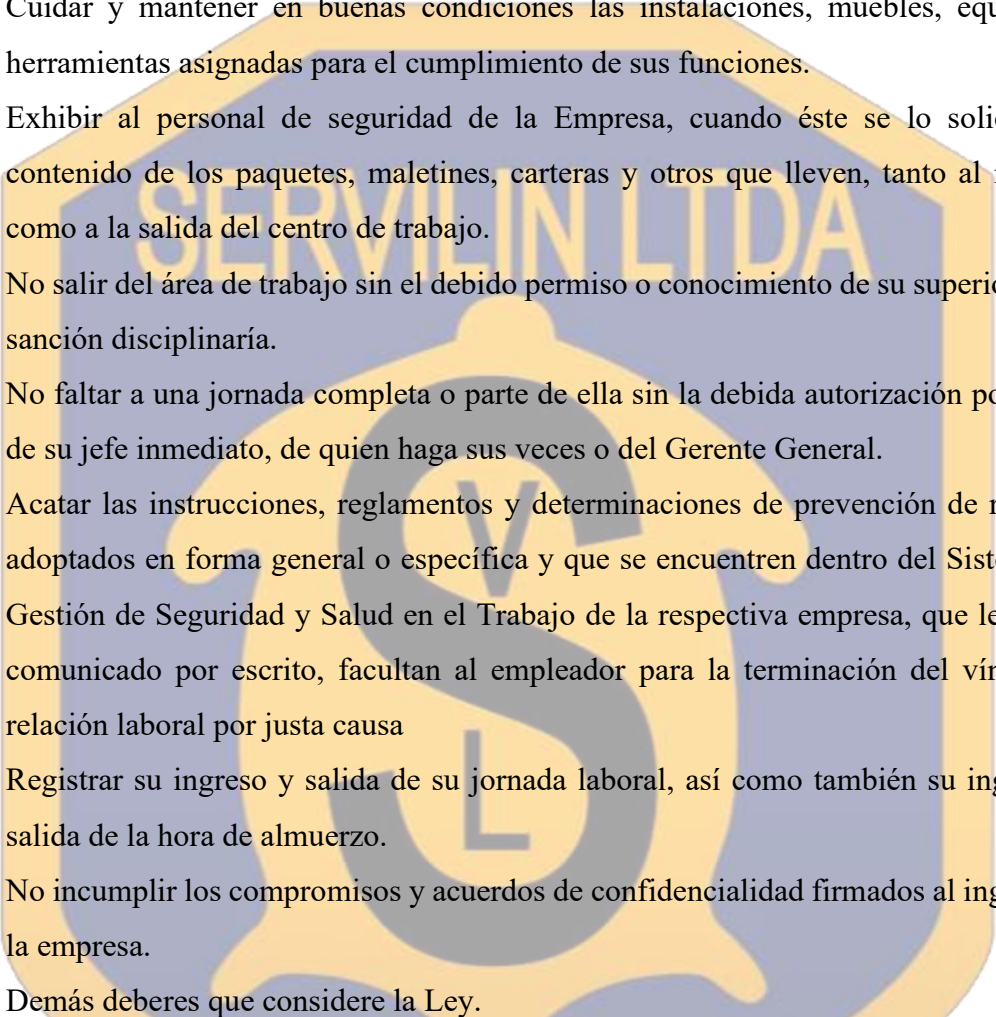
PARÁGRAFO SEGUNDO: Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.”

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 92. 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 colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 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 empresa 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) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

- 
- k) Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario.
 - l) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
 - m) Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
 - n) Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
 - o) No salir del área de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, bajo sanción disciplinaria.
 - p) No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato, de quien haga sus veces o del Gerente General.
 - q) Acatar 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 respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa
 - r) Registrar su ingreso y salida de su jornada laboral, así como también su ingreso y salida de la hora de almuerzo.
 - s) No incumplir los compromisos y acuerdos de confidencialidad firmados al ingresar a la empresa.
 - t) Demás deberes que considere la Ley.

CAPÍTULO XV

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 93. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

- Gerencia General.

- Sub-Gerencia.
- Dirección operativa, dirección comercial y dirección de gestión humana.
- Analistas y asistentes.
- Coordinadores.
- Auxiliares, supervisores y escoltas.
- Guardas de seguridad, recepcionista y servicios generales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa en primera instancia el Gerente General, Sub-Gerencia y Dirección de Gestión Humana.

De los cargos mencionados tienen facultad de realizar el primer llamado de atención a los guardas de seguridad los supervisores, el cual debe constar por escrito mediante el informe disciplinario debidamente firmado.

CAPÍTULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ARTÍCULO 94. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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. En general, las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos que impliquen labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, núm. segundo y tercero del C.S.T.).

ARTÍCULO 95. 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:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) 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.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajos submarinos.
- h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

- p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q) 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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillo a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad
- u) 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.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional “SENA” 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 Salud y 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.

Queda prohibido 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 (Art. 20 de la Ley 1098 de 2006). A su vez, queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, la edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, las personas entre los quince (15) y diecisiete (17) años requieren la respectiva autorización expedida por el Ministerio de Trabajo o en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozará de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados, convenios internacionales ratificados por Colombia y la Constitución Política.

CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 96. Son Obligaciones Especiales del Empleador:

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

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse 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 y trabajadora las licencias remuneradas necesarias
Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024)
10. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en la ley.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y

requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Adicionado por el art. 4, Ley 2174 de 2021)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025).
14. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
15. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.)
16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.)
17. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025)
18. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o

mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025)

19. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
20. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
21. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de licencias de maternidad, o por enfermedad motivada en el embarazo o parto.
22. Llevar un registro de inscripción de los menores de edad que emplee, con indicación de los datos y requisitos establecidos por la ley.
23. Crear una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual, reflejada en el presente reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
24. Cumplir con el reglamento interno, procurando mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
25. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en

cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

26. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un Vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art. 57 del C.S.T.).
27. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 compilado en el decreto 1072 de 2015 y Decreto 1227 de 2022 en caso de resultar pertinente.
28. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006, resolución 2764 de 2022, La ley 2466 de 2025 en su artículo 18 y la resolución 3461 de 2025.
29. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
30. Establecer la política para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud metal en Trabajo y sus respectivas modificaciones.
31. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Decreto 1072 de 2015.
32. Demás obligaciones que la Ley considere.

ARTÍCULO 97. Son Obligaciones Especiales del Trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y los demás establecidos por la empresa; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo

que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, si es el caso.
- d) Si por las funciones que desempeña el trabajador, el empleador le brinda los productos que comercializa para su venta, el trabajador debe custodiarlos de la mejor manera posible para evitar la pérdida o deterioro del producto. El trabajador responderá por las pérdidas económicas que esto pueda conllevar a la empresa.
- e) Colaborar con el cuidado y vigilancia de los elementos de trabajo y los productos que se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa, con el fin de evitar daños o pérdidas de los mismos.
- f) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- g) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- h) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- i) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- j) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La empresa dirigirá cualquier comunicación a la dirección indicada por el trabajador, la cual se entiende correctamente remitida y notificada a esta.
- k) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.
- l) Utilizar correctamente la dotación y elementos entregada para prestar el servicio, teniendo en cuenta que no debe tener accesorios adicionales.
- m) Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos en cuanto a tiempo, modo, lugar y calidad del trabajo.
- n) Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este está obligado a dar de inmediato aviso a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda

ser examinado por los médicos correspondientes. De acuerdo con el dictamen médico, la empresa deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.

- o) Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
- p) No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
- q) Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
- r) Cumplir con el acuerdo de confidencialidad firmado al ingresar a la empresa.
- s) Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el proceso de Gestión integral en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- t) No realizar o instigar conductas que puedan constituir actos de violencia contra las personas, discriminación, acoso sexual dirigidos hacia cualquier persona en el contexto laboral, (Ley 1010 de 2006, art 7°, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, art 2° y 11°.)

ARTÍCULO 98. Se Prohíbe a la Empresa:

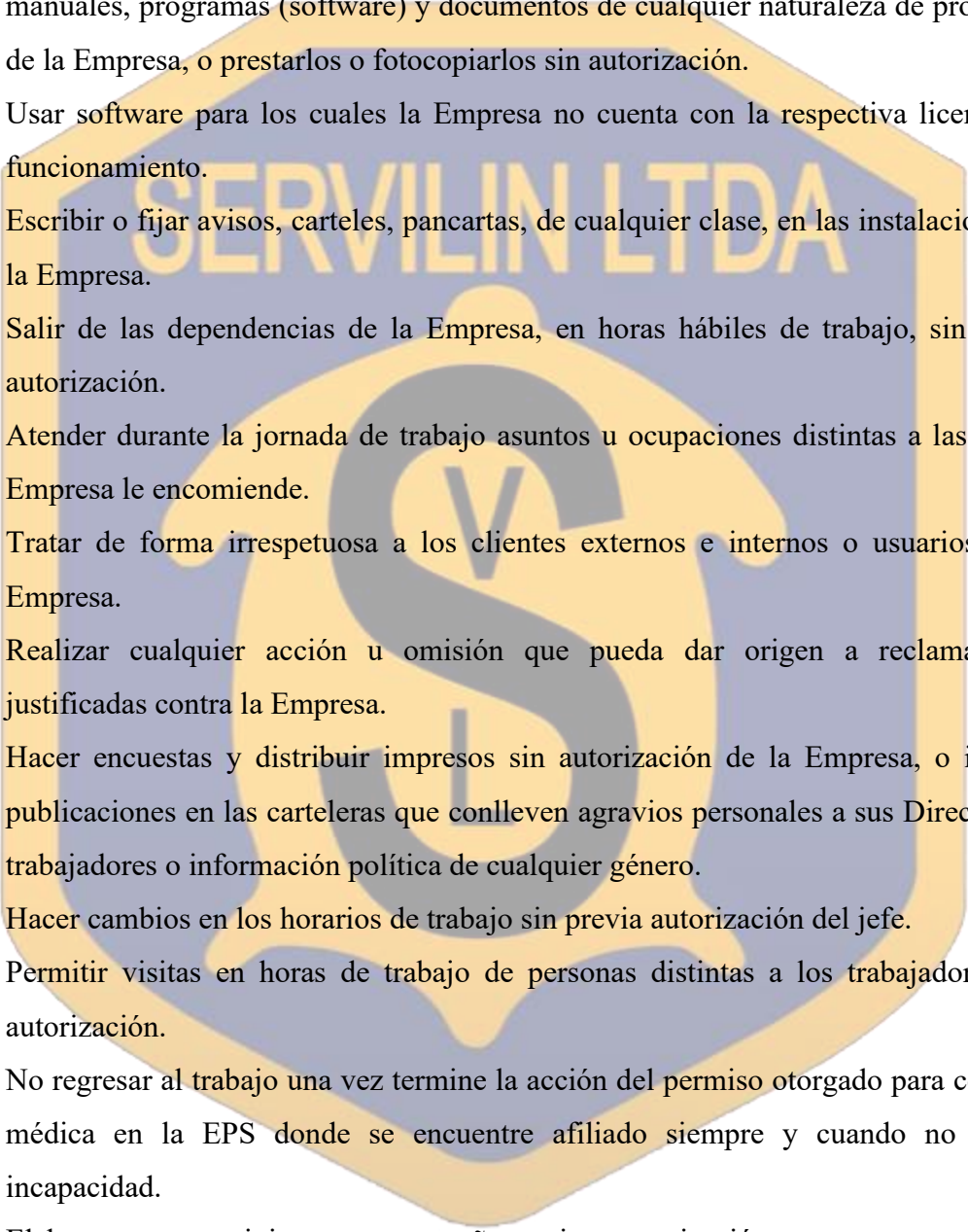
- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- i) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios al/los trabajador/es, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- j) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59 del C.S.T.).
- k) Tolerar o instigar conductas que puedan constituir actos de violencia contra las personas, discriminación, acoso sexual dirigidos hacia cualquier persona en el contexto laboral, (Ley 1010 de 2006, art 7°, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, art 2° y 11°.)

ARTÍCULO 99. Se Prohíbe a los Trabajadores:

- a) Sustraer de la fábrica taller o establecimiento o puesto de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o productos sin permiso de la empresa.
- b) Obtener de forma dolosa los productos que comercializa la empresa para su venta ilegal o no permitida por SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LTDA., SERVILIN LTDA.
- c) Sustraer o intentar sustraer herramientas de trabajo, documentos o dineros, para beneficio propio o de un tercero, sin autorización escrita de su empleador.
- d) Sustraer o consumir dentro o fuera de la empresa los productos que se encuentren en las instalaciones de SERVILIN LTDA., en provecho propio o de un tercero.
- e) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

- 
- f) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.
 - g) Realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia o de cualquier trabajador de la empresa o de un tercero.
 - h) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 - i) Manejar u operar máquinas o equipos que no le hayan sido asignados para la ejecución de su trabajo.
 - j) 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.
 - k) Perder el tiempo en conversaciones telefónicas extensas, en el mal manejo del uso del internet o ausentarse frecuentemente en las horas de trabajo.
 - l) Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, decir groserías en horas laborales, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.
 - m) Realizar trabajos diferentes a los que corresponden a su cargo, sin permiso escrito de su empleador y sin solicitud de éste.
 - n) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 - o) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o para permanecer o retirarse de él.
 - p) No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no elaborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo
 - q) Tomar o abrir correspondencia dirigida a otro funcionario de la empresa.
 - r) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 del C.S.T.).
 - s) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, oficinas o salas de trabajo.

- 
- t) Usar medios de distracción durante el trabajo, como reproducción de música por medios digitales, libros, revistas, prensa, chat, Skype, juegos, etc., y uso exagerado del celular.
 - u) Llevar fuera de las dependencias u oficinas de la Empresa, sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Empresa, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
 - v) Usar software para los cuales la Empresa no cuenta con la respectiva licencia de funcionamiento.
 - w) Escribir o fijar avisos, carteles, pancartas, de cualquier clase, en las instalaciones de la Empresa.
 - x) Salir de las dependencias de la Empresa, en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
 - y) Atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la Empresa le encomiende.
 - z) Tratar de forma irrespetuosa a los clientes externos e internos o usuarios de la Empresa.
 - aa) Realizar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones justificadas contra la Empresa.
 - bb) Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Empresa, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
 - cc) Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del jefe.
 - dd) Permitir visitas en horas de trabajo de personas distintas a los trabajadores, sin autorización.
 - ee) No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta médica en la EPS donde se encuentre afiliado siempre y cuando no genere incapacidad.
 - ff) Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Empresa.
 - gg) Dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.

- hh) Suspender la ejecución de un trabajo sin causa justificable como enfermedad o por asistencia a reunión o capacitaciones, por el solo hecho de negarse a realizarlo.
- ii) Promover o permitir visitas de familiares a la Empresa durante las horas de trabajo.
- jj) Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
- kk) Negarse a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
- ll) Cambiar las políticas y los proyectos de la empresa sin autorización de sus superiores.
- mm) Incumplir con los compromisos y acuerdos de confidencialidad.
- nn) Sustraer o intentar sustraer información privada de la empresa que ponga en riesgo la misma.
- oo) Realizar o instigar conductas que puedan constituir actos de violencia contra las personas, discriminación, acoso sexual dirigidos hacia cualquier persona en el contexto laboral, (Ley 1010 de 2006, art 7°, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, art 2° y 11°.)

CAPÍTULO XVIII

DOTACIÓN

ARTÍCULO 100. El uso del uniforme que le es entregado al empleado de SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LTDA., SERVILIN LTDA, contribuye a identificarse dentro y fuera de las instalaciones, le permite proyectar una imagen de orden y presentación, lo cual fortalece su identidad institucional.

OBJETO: Establecer los lineamientos necesarios para que el personal Administrativo y Operativo de SERVILIN LTDA., hagan uso y porten adecuadamente el uniforme, a efectos que contribuyan a la imagen Corporativa.

CONTROL: El control del uso de los uniformes estará a cargo de SERVILIN LTDA., en coordinación con los jefes de Área.

DOTACION DE UNIFORMES: Los uniformes para el personal de SERVILIN LTDA., se entregarán conforme lo prescribe el Art. 230 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo el

Almacén General de la empresa el encargado de establecer el número exacto de empleados y trabajadores que tendrán derecho a los uniformes correspondientes.

DEL CUIDADO: Los empleados cuidaran de las prendas proporcionadas, preservando la imagen Corporativa y no podrán usarlas para actividades que no sean las derivadas de su actividad de trabajo, prohibición que se hace extensiva a días feriados y de descanso obligatorio, a no ser que, por disposición de la logística, deban cumplir actividades específicas.

ARTÍCULO 101. EXCEPCIONES AL USO DE DOTACIÓN.

ESTADO DE GESTACIÓN: Las empleadas en estado de gestación, deberán utilizar el uniforme durante los primeros tres meses o hasta el momento que las prendas dejen de ser funcionales. Posterior al embarazo deberá utilizarse nuevamente.

EL PERSONAL MASCULINO Y FEMENINO: El personal masculino y femenino debe concurrir a SERVILIN LTDA haciendo uso del uniforme que le corresponda y que le ha sido asignado y no podrá ser sustituido por una prenda similar o modificada a gusto del empleado o trabajador, por lo tanto, no se permitirá ninguna alteración al uniforme. Las empleadas deben utilizar accesorios discretos y que guarden armonía con el uniforme, como lo pueden ser pulseras, cadenas y aretes de tamaño reducido.

EVENTOS CORPORATIVOS: Cuando por necesidades de la Empresa se requiera la participación del personal de SERVILIN LTDA., este deberá usar el uniforme asignado, con el fin de brindar una buena imagen de la Empresa.

PÉRDIDA O DAÑO DE LOS UNIFORMES: En caso de pérdida o daños de los uniformes, el personal está obligado a adquirir un nuevo uniforme con sus propios recursos, de acuerdo al modelo entregado por la Empresa y en un plazo no mayor a treinta (30) días, lo cual será notificado a la Dirección de Recursos Humanos.

Excepción: En caso de accidente laboral la prenda dañada será sustituida por la empresa en caso de un accidente.

UNIFORME INCOMPLETO: El personal que asista a SERVILIN LTDA., con el uniforme incompleto, alterado o modificado, se sujetará a las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 102. SERVICIO DE VIGILANCIA Y LOGISTICA NACIONAL LTDA., SERVILIN LTDA., tiene como obligación lo siguiente:

1. Identificar los puestos de trabajo en los que debe recurrir a la protección individual.
2. Suministrar de forma gratuita a los colaboradores los elementos de protección personal (EPP) que deben utilizar de acuerdo a las actividades que desarrollen.
3. Velar por la correcta utilización de los EPP.
4. Reponer los EPP cuando resulte necesario su cambio y asegurar su mantenimiento.

ARTÍCULO 103. Los supervisores, coordinadores y jefes de área de SERVILIN LTDA., tienen como obligación lo siguiente:

1. Solicitar los EPP al Almacén para todo el personal del área a cargo, de acuerdo a los riesgos a los que están expuestos.
2. Entregar los EPP sólo al personal del área para lograr un mejor control de su utilización y consumo, dejando evidencia de la entrega en la historia ocupacional laboral.
3. Controlar el adecuado uso durante el desarrollo de las actividades y evitar el consumo excesivo e innecesario de éstos en el área.
4. Hacer firmar de los trabajadores el recibido de los EPP.
5. Controlar los puestos dejados bajo su cargo en cuanto a retroalimentación del personal con el fin de garantizar la satisfacción del cliente y la prestación del servicio de seguridad.
6. Presentar soportes como planillas para evidenciar las rutas y funciones asignadas por la empresa.

ARTÍCULO 104. Los Empleados de SERVILIN LTDA., tienen como obligación lo siguiente:

1. Utilizar y cuidar correctamente los elementos de protección personal.

2. Mantener los EEP limpios y en buen estado, para después de su uso ubicarlos en los sitios asignados por la compañía para tal fin.
3. Informar oportunamente al jefe inmediato o al encargado del área de cualquier defecto, anomalía o daño detectado en los EPP.
4. Firmar el recibido de los EPP.

ARTÍCULO 105. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST de SERVILIN LTDA., tiene como obligación lo siguiente:

1. Realizará un control sobre uso de los elementos de protección personal (EPP).
2. Verificar que los EPP sean entregados a los jefes de áreas según las necesidades de uso.
3. Verificar en casos excepcionales, la entrega de algún EPP que no tenga en su área de trabajo, o por causa de daño involuntario, pérdidas, cambio de área o que el EPP sea de uso especializado, que el trabajador vea la necesidad de utilizar un EPP adicional que no le hayan entregado.
4. Velar para que el uso de los EPP sea exclusivo en los lugares de trabajo.

CAPITULO XIX

ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 106. Los reclamos de los trabajadores se harán principalmente ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa (CCL) o jefe inmediato, quienes en conjunto con Recursos Humanos los escucharán y resolverán en justicia y equidad. De cumplirse con las tipificaciones de acoso laboral se llevará ante el Comité de Convivencia el respectivo caso. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo no superior a 65 días calendario.

ARTÍCULO 107. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiere en la empresa.

ARTÍCULO 108. La empresa respeta, acata y acoge el texto completo de la Ley 1010 de 2006 sobre la prevención, corrección y sanciones para el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 109. Objeto. La empresa promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente, la dignidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto el Comité de Convivencia Laboral de la empresa atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de los trabajadores que están siendo presuntamente acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

ARTÍCULO 110. Definición. Se entenderá como:

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

Violencia en el mundo del trabajo. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. (artículo 18 de la Ley 2466 de 2025).

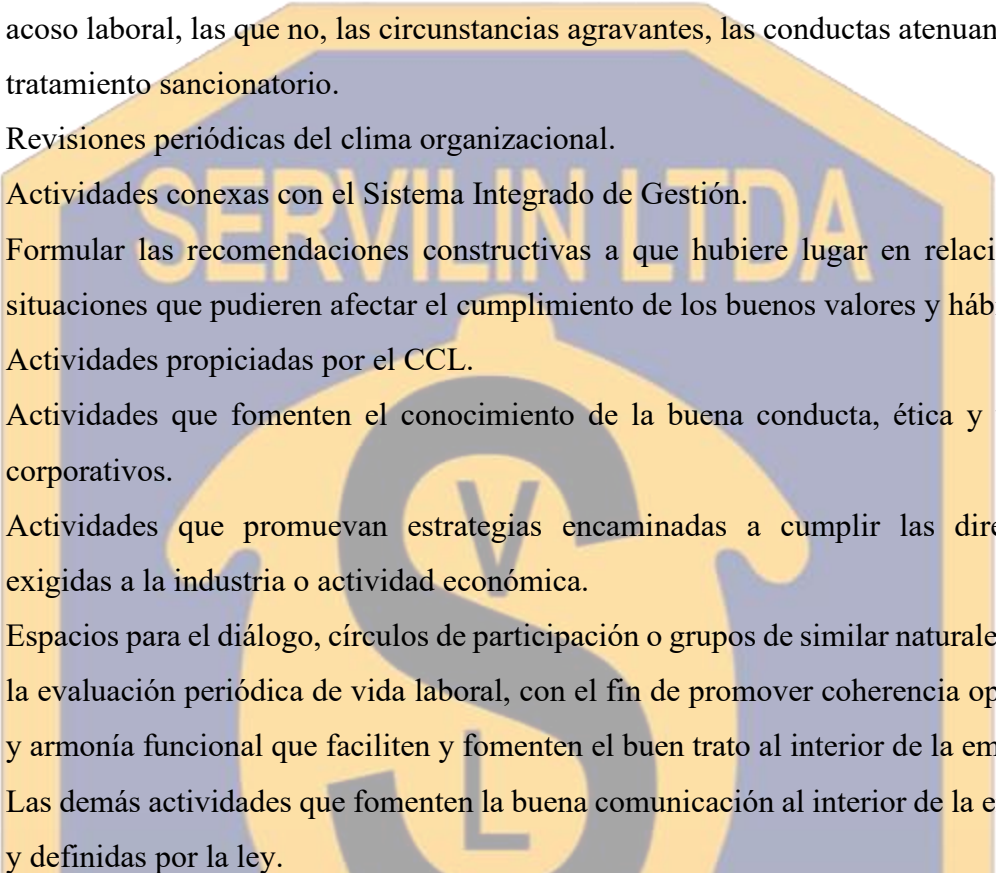
PARÁGRAFO. Modalidades. Las modalidades son aquellas establecidas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, tales como:

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

2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
7. **Desconexión laboral.** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 111. Prevención. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el empleador constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral con el empleador y el buen ambiente en la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 112. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, el empleador ha previsto implementar los siguientes mecanismos:

- 
1. Informar a los trabajadores sobre lo establecido en la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
 2. Revisiones periódicas del clima organizacional.
 3. Actividades conexas con el Sistema Integrado de Gestión.
 4. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de los buenos valores y hábitos.
 5. Actividades propiciadas por el CCL.
 6. Actividades que fomenten el conocimiento de la buena conducta, ética y valores corporativos.
 7. Actividades que promuevan estrategias encaminadas a cumplir las directrices exigidas a la industria o actividad económica.
 8. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
 9. Las demás actividades que fomenten la buena comunicación al interior de la empresa y definidas por la ley.

ARTÍCULO 113. Para los efectos relacionados con la búsqueda de soluciones a las conductas de presunto 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:

Para el caso, que un trabajador de la empresa por conductas persistentes, repetidas, demostrables y públicas considere que contra él se está ejerciendo un presunto acoso laboral, podrá acudir al Comité de Convivencia Laboral, el cual está integrado por:

1. Dos (2) representantes del Empleador, y
2. Dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación de sus demás compañeros de trabajo.
3. Los respectivos suplentes
4. Todos ellos estarán publicados en la cartelera principal de la empresa.

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

ARTÍCULO 114. Funciones del comité. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones (art 6 de la resolución 3461 de 2025):

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. / Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de empresa. / Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. / Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. / Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.

5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. / Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. / La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. / Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa / Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección / Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. / Anual

PARÁGRAFO PRIMERO: La queja debe suscribirse por el trabajador que la presenta. **No se dará curso a quejas anónimas.** Salvo casos por vulneración a la garantía a la desconexión laboral, acorde a la política interna. En el evento que la persona acusada sea alguno de los miembros del Comité de Convivencia, la queja deberá presentarse ante el Comité. El cual deberá reemplazar al miembro acusado.

ARTÍCULO 115. Campo de aplicación. El presente capítulo solamente se aplica a todos los y las trabajadoras, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes de acuerdo al artículo 2 de la resolución 3461 de 2025, en concordancia con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, La ley 2528 de 2025 que ratifica el Convenio 190 de la OIT.

CAPITULO XX

LEY 2365 DE 2024

ACOSO SEXUAL

MECANISMOS PARA PREVENIR, PROTEGER Y ATENDER A LAS VICTIMAS DE ACOSOS SEXUAL, PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS


ARTÍCULO 116. Definición. Se entenderá como acoso sexual: (Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024)

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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Acoso sexual Laboral. Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

PARÁGRAFO. Se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, se consideran expresiones del acoso sexual en el contexto laboral: (circular 026 de 2023 y 055 de 2024).

- a) Observaciones sugerentes y/o desagradables, comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona trabajadora y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a una persona;
- c) Bromas sexuales;
- d) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;

- 
- e) Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas;
 - f) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria;
 - g) Contacto físico no solicitado y deliberado, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
 - h) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas;
 - i) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales;
 - j) Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionadas o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o a la conservación del puesto de trabajo;
 - k) Comunicaciones o envío de mensajes por cualquier medio, físico o virtual, de carácter sexual y ofensivo;
 - l) Usar y/o mostrar imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo;
 - m) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas;
 - n) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
 - o) Manifestar preferencias indebidas en base al interés sexual hacia una persona;
 - p) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
 - q) Observación clandestina de personas en lugares reservados como aseos.
 - r) Agresiones físicas de carácter sexual.

ARTÍCULO 117. Procedimiento denuncia acoso sexual. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, en tiempo modo y lugar, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

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

PARÁGRAFO. La aplicación de las garantías antes relacionadas, será evaluada a petición de la víctima, por la empresa conforme a la gravedad de los hechos, pruebas e indicios con los que se cuente, tomando en consideración la organización operativa de la organización.

ARTÍCULO 118. Estrategias de prevención. El área de recursos humanos de la empresa, liderará un plan de trabajo, en coordinación con las demás áreas y actores que deban tener responsabilidades en el marco de la promoción, prevención y atención frente a presuntos casos de acoso sexual, que contemplará las siguientes:

- a) Formaciones específicas en la inducción de nuevos colaboradores/as.
- b) Acciones de desarrollo y formación específica a líderes en materia de diversidad, inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo.
- c) Acciones de divulgación y formación general, en materia de diversidad e inclusión y prevención de prácticas de acoso sexual en el trabajo, dirigida a todos los colaboradores/as
- d) Información a los trabajadores y trabajadoras sobre la Ley 2365 de 2024 y demás regulación sobre la materia, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual y el tratamiento sancionatorio.

- e) Difusión sobre los canales y formas de denuncia, así como de la presente política.
- f) Formaciones específicas, dirigidas a las personas responsables de la atención de casos de acoso sexual.
- g) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual en el contexto laboral en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

ARTÍCULO 119. Rutas de atención para casos de acoso sexual. Ruta De Atención Interna, para efectos de desarrollar la política de prevención de acoso sexual de la empresa y dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024, la empresa establece el siguiente procedimiento para el trámite de las quejas por presunto acoso sexual en el contexto laboral.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Así mismo, el líder del área de recursos humanos, deberá remitir la queja a la Fiscalía General de la Nación para lo de su competencia a solicitud de la presunta víctima, en aquellos casos donde la conducta tenga fines sexuales No consentidos entre las partes y estén debidamente comprobados, garantizando el derecho a la defensa y presunción de inocencia de la parte investigada.

ARTÍCULO 120. Queja: Cualquier persona que se considere víctima de acoso sexual en el contexto laboral o que tenga conocimiento de alguna conducta que pudiera ser constitutiva de acoso sexual en el ámbito laboral, podrá presentar una queja escrita a través del siguiente

correo electrónico info@servilin.co implementado únicamente con este objetivo y guardar la confidencialidad de las partes involucradas.

1. La queja presentada deberá contener de forma clara la descripción de los hechos en tiempo, modo y lugar en el que ocurrieron los hechos en los que fundamenta tal queja.
2. De igual manera, quién interponga la queja deberá adjuntar las pruebas que considera necesarias y que dan cuenta de la existencia de los hechos relatados.
3. Con posterioridad a la recepción de la queja, los designados por el empleador para conocer de las quejas de acoso sexual del área de Gestión Humana o la equivalente, remitirán una comunicación formal al denunciante, indicando la apertura de la investigación por presunto acoso sexual en el contexto laboral, o realizando la solicitud de información o pruebas adicionales que pudieran llegar a aclarar los hechos relatados.

CAPITULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 121. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114 del C.S.T).

ARTÍCULO 122. Clasificación de las faltas:

- Faltas leves.
- Faltas graves.

ARTÍCULO 123. Clasificación de las sanciones:

- a) Amonestación escrita: Llamado de atención formal por escrito que se registra en la Hoja de vida.
- b) Multa: Sanción de carácter pecuniario.

- c) Suspensión: Separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria.
- d) Terminación de contrato (Art. 62 del C.S.T.).

La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio, 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.

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.

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

PARAGRAFO PRIMERO. En los puestos operativos de apertura y control de acceso, los retardos superiores a quince (15) minutos constituirán falta grave.

PARAGRAFO SEGUNDO. La reincidencia de las faltas establecidas de los literales a, b y c, se constituye como falta grave.

ARTÍCULO 124. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. Salir de las dependencias del puesto durante horas de trabajo sin previa autorización, dejando su puesto abandonado sin justificación.
2. Incurrir en errores debido a descuidos, aunque no ocasionen daños o afecten la seguridad material de los equipos, herramientas y vehículos de propiedad de la empresa, pero que si generen gastos o perjuicios para la empresa.
3. Distraerse de la jornada laboral no efectuando sus funciones para las cuales fue contratado.

4. Llegar al puesto de trabajo mal presentado, con el uniforme incompleto o utilizar las prendas diferentes a las reglamentarias, omitiendo las normas básicas de higiene y limpieza.
5. Solicitar al cliente su intervención ante SERVILIN LTDA., para obtener cualquier tipo de prebenda o beneficio de carácter personal, así como omitir el conducto regular de quejas o reclamos establecidos por la empresa.
6. Prestar a otros compañeros o terceros los uniformes, distintivos y demás elementos de dotación que le hayan sido entregados para la prestación del servicio.
7. Mantener el desorden y desaseo el puesto de trabajo.
8. No tener adecuada presentación personal.
9. Dejar elementos personales como ropa y otros en el puesto de trabajo, no está permitido por parte de la empresa y ésta no se hace responsable de dichos elementos.

Las anteriores faltas constituidas como leves serán sancionadas de la siguiente manera:

- Primera vez: Llamado de atención por escrito.
- Segunda vez: Suspensión hasta por tres (3) días.
- Tercera vez: Suspensión hasta por cinco (5) días
- Cuarta vez: No se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.

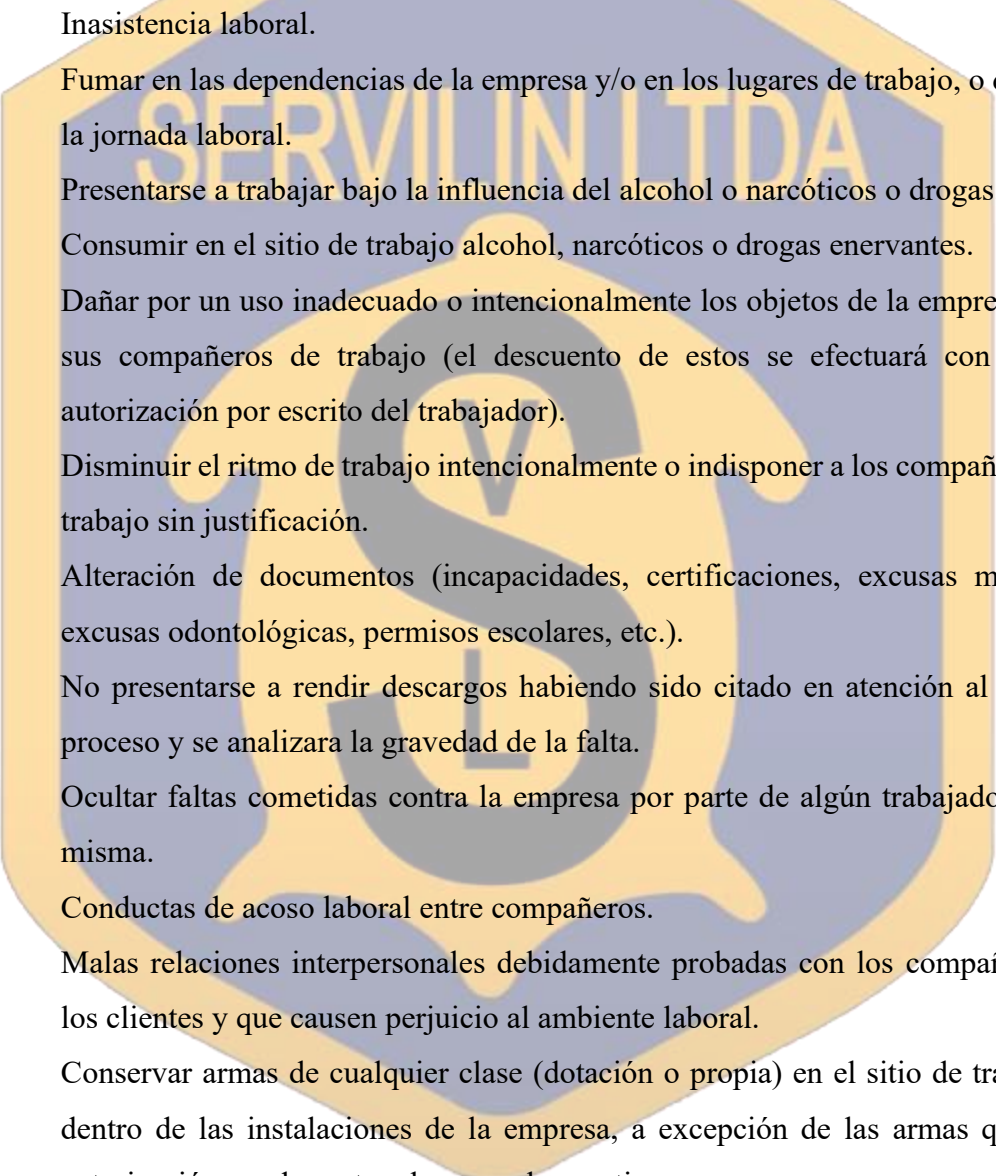
ARTÍCULO 125. Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

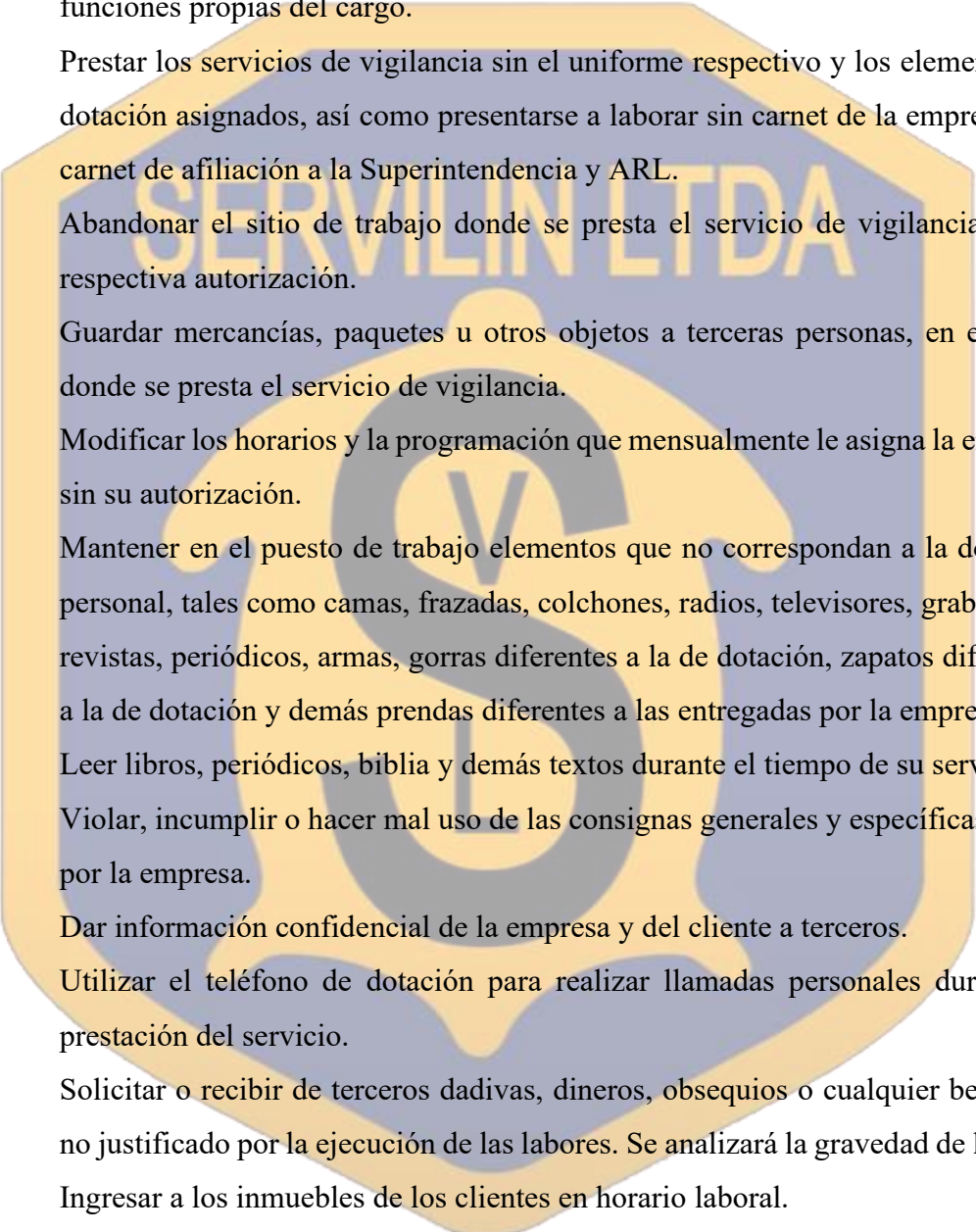
RETARDO LABORAL:

- El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, ni cause interrupción en la prestación del servicio, implica por primera vez amonestación verbal y/o escrita y por la segunda y tercera vez suspensión en el trabajo por un (1) día. Si la falta se repite una cuarta (4) vez el contrato de trabajo se podrá dar por terminado.
- Si el trabajador se retarda en la hora de entrada por más de 15 minutos en la mañana o en la tarde, sin excusa justificable, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por segunda vez hasta por ocho (8) días,

teniendo en cuenta que no se dejará recibir el cargo y será devuelto inmediatamente. Si la falta se repite una tercera (3) vez el contrato de trabajo se podrá dar por terminado.

PARÁGRAFO PRIMERO: Las siguientes faltas son consideradas como graves y tendrá la siguiente sanción disciplinaria:

- 
- a) Inasistencia laboral.
 - b) Fumar en las dependencias de la empresa y/o en los lugares de trabajo, o durante la jornada laboral.
 - c) Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas.
 - d) Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos o drogas enervantes.
 - e) Dañar por un uso inadecuado o intencionalmente los objetos de la empresa o de sus compañeros de trabajo (el descuento de estos se efectuará con previa autorización por escrito del trabajador).
 - f) Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o indisponer a los compañeros de trabajo sin justificación.
 - g) Alteración de documentos (incapacidades, certificaciones, excusas médicas, excusas odontológicas, permisos escolares, etc.).
 - h) No presentarse a rendir descargos habiendo sido citado en atención al debido proceso y se analizara la gravedad de la falta.
 - i) Ocultar faltas cometidas contra la empresa por parte de algún trabajador de la misma.
 - j) Conductas de acoso laboral entre compañeros.
 - k) Malas relaciones interpersonales debidamente probadas con los compañeros y los clientes y que causen perjuicio al ambiente laboral.
 - l) Conservar armas de cualquier clase (dotación o propia) en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la empresa, a excepción de las armas que con autorización puede portar el personal operativo.
 - m) Conducir, mover o utilizar los vehículos de la Empresa o vehículos propios bajo la influencia de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas, incumpliendo con las obligaciones contenidas en el plan estratégico de seguridad vial.

- 
- n) Quedarse dormido por cualquier tiempo en el sitio de trabajo.
 - o) Tomar, sustraer y/o utilizar los bienes de la empresa o de sus clientes, dejados bajo su cuidado, tenencia y/o control.
 - p) Utilizar los radios de comunicación para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
 - q) Prestar los servicios de vigilancia sin el uniforme respectivo y los elementos de dotación asignados, así como presentarse a laborar sin carnet de la empresa y el carnet de afiliación a la Superintendencia y ARL.
 - r) Abandonar el sitio de trabajo donde se presta el servicio de vigilancia sin la respectiva autorización.
 - s) Guardar mercancías, paquetes u otros objetos a terceras personas, en el lugar donde se presta el servicio de vigilancia.
 - t) Modificar los horarios y la programación que mensualmente le asigna la empresa sin su autorización.
 - u) Mantener en el puesto de trabajo elementos que no correspondan a la dotación personal, tales como camas, frazadas, colchones, radios, televisores, grabadoras, revistas, periódicos, armas, gorras diferentes a la de dotación, zapatos diferentes a la de dotación y demás prendas diferentes a las entregadas por la empresa, etc.
 - v) Leer libros, periódicos, biblia y demás textos durante el tiempo de su servicio.
 - w) Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y específicas dadas por la empresa.
 - x) Dar información confidencial de la empresa y del cliente a terceros.
 - y) Utilizar el teléfono de dotación para realizar llamadas personales durante la prestación del servicio.
 - z) Solicitar o recibir de terceros dadas, dineros, obsequios o cualquier beneficio no justificado por la ejecución de las labores. Se analizará la gravedad de la falta.
 - aa) Ingresar a los inmuebles de los clientes en horario laboral.
 - bb) Deber dinero a los clientes mediante compra de productos a nombre del trabajador.

- cc) Cualquier tipo de agresión, verbal o física, discriminación, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o representantes de la empresa, así como a los clientes, sus empleados y usuarios.
- dd) Dejar sin protección y vigilancia los bienes que se encuentran bajo su custodia o supervisión.
- ee) Sustraer de la empresa o del cliente elementos comestibles o no sin la debida aprobación por parte de la empresa.
- ff) Tomar como propios los elementos dejados a terceros en el caso de correspondencia u otros elementos.
- gg) Tomar del salón de basuras los elementos dejados para reciclaje para uso propio.
- hh) Vender a los clientes productos o servicios propios.
- ii) Mantener relaciones amorosas con los trabajadores de la empresa, compañeros, jefes o clientes dentro del horario de trabajo.
- jj) Mantener relaciones sexuales dentro del horario de trabajo.
- kk) Utilizar el teléfono celular personal durante el turno para hacer o recibir llamadas personales, escuchar música, usar redes sociales y/ o jugar con el teléfono.
- ll) Mantener relaciones personales que afecten el buen clima y la imagen de la empresa frente a los clientes.
- mm) Mantener relaciones sexuales en el sitio de trabajo o en las instalaciones de los clientes con compañeros de trabajo, clientes, usuarios del cliente, supervisores y demás personal.
- nn) Solicitar préstamos de dinero o cualquier tipo de moneda (moneda electrónica, bitcoin, etc.), a compañeros de trabajo, clientes, usuarios, etc.
- oo) Manipular o dañar las cámaras o los videos y/o dañar los elementos que se usan para el control en la organización o en el puesto de trabajo, se analizara la gravedad de la falta.
- pp) Violar las políticas establecidas por la empresa en virtud a los Sistemas Integrados de Gestión.
- qq) Realizar o instigar conductas que puedan constituir actos de violencia contra las personas, discriminación, acoso sexual dirigidos hacia cualquier persona en el

contexto laboral, (Ley 1010 de 2006, art 7°, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, art 2° y 11°.)

- rr) No acatar los acuerdos de pago realizados con autoridad competente.
- ss) Hacer entrega a cualquier empresa o entidad pública o privada de documentación de la empresa, sin autorización de la Gerencia General.
- tt) Sustraer información que posee el trabajador bajo su control, en el pc que le ha sido entregado para cumplir con sus funciones y tareas sin autorización de la Gerencia General.
- uu) Incumplimiento de las consignas particulares que le fueron asignadas en el puesto de trabajo como planillaje vehicular, recepción de correspondencia, atención a clientes, entre otras.
- vv) Dormir en horario de trabajo
- ww) Ocultar información necesaria para evitar daños a la empresa.
- xx) Negarse a prestar colaboración en actividades propias de la empresa que no demeritan su labor y si son una ayuda a la empresa.
- yy) Ver pornografía en horario de trabajo.
- zz) Negarse a recibir turno en el puesto o la ciudad donde fue contratado.
- aaa) Realizar sus necesidades fisiológicas fuera del baño dispuesto para tal fin utilizando otras áreas comunes, privadas o de libre tránsito.
- bbb) Todas las contempladas en el C.S.T. en materia de conductas por las cuales se da terminación de contrato laboral por justa causa.
- ccc) Irrespeto a compañeros, clientes, visitantes, jefes directos, etc.
- ddd) Alterar la minuta y no utilizarla para lo que el guarda fue contratado como la minuta vehicular, de correspondencia, visitantes, etc.
- eee) Tener enmendaduras y tachones en la minuta.
- fff) Dormir en horario laboral
- ggg) Descuidar el armamento y/o accesorios y/o elementos, dañarlos o golpearlos etc.
- hhh) Constantes peleas, discordias, malos tratos con los compañeros de trabajo, clientes, visitantes o residentes
- iii) Violar los compromisos con la empresa.

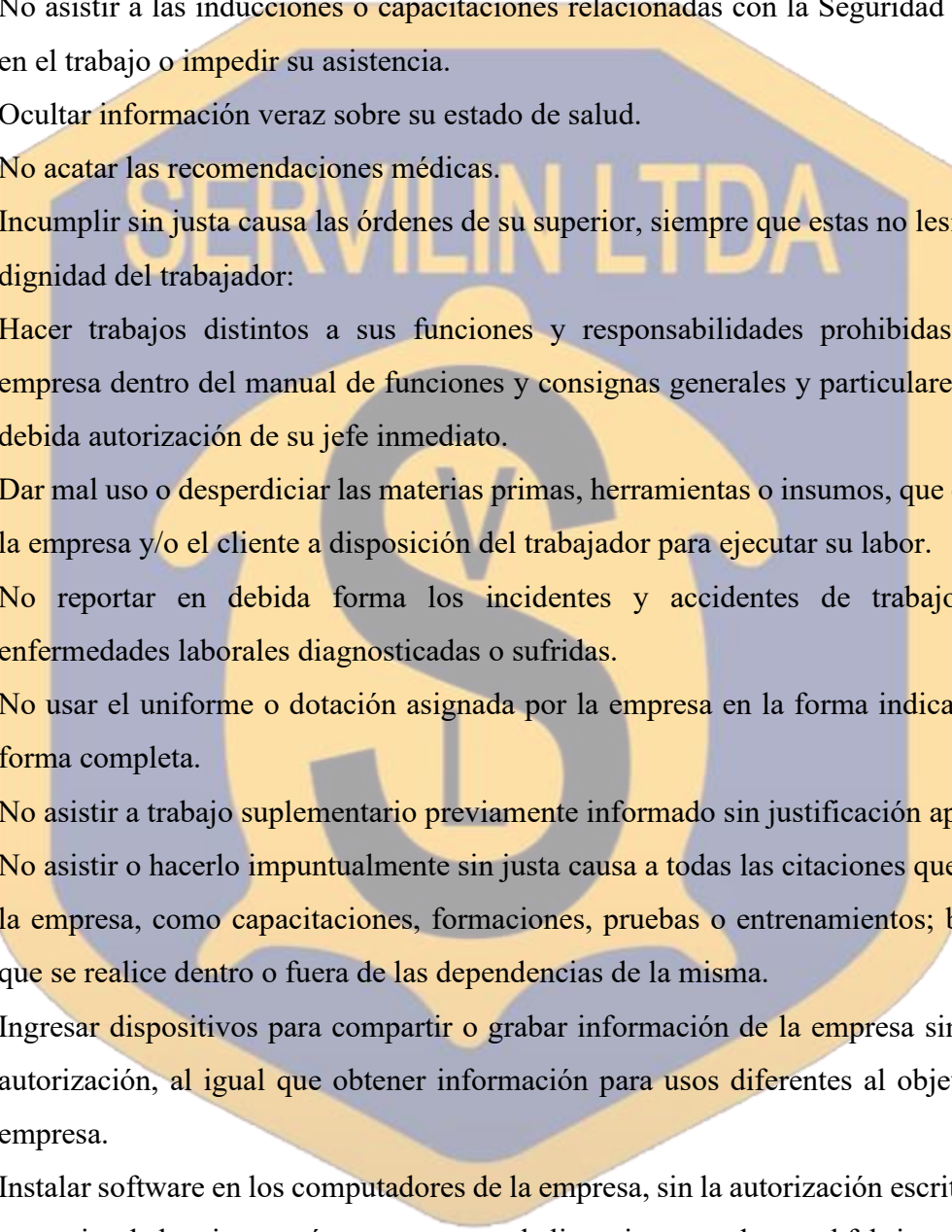
- jjj) Incumplir con el acuerdo de confidencialidad y otros acuerdos firmados el día de su contratación.
- kkk) No realizar el debido registro de ingreso y salida de su lugar de trabajo.
- lll) Recibir visitas de familiares o personales durante la jornada laboral y/o en su sitio de trabajo.
- mmm) No elaborar los reportes vía radio, celular y/o teléfono al centro operativo de control de SERVILIN LTDA.
- nnn) No acatar la orden de presentarse a los exámenes médicos periódicos, de post incapacidad, de reubicación, de valoración médica, entre otros que sean mandados por el jefe.
- ooo) Demás faltas graves que se contemple en la Ley.

Las anteriores faltas catalogadas como graves tienen la siguiente escala de sanciones:

- Primera vez: Suspensión por ocho (8) días.
- Segunda vez: Suspensión por dos meses (2) meses.
- Tercera vez: Terminación contrato laboral por justa causa.
- Aquellas que atenten contra la integridad de las personas, los bienes y la seguridad de la organización, de acuerdo a su gravedad, serán catalogadas como justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

ARTÍCULO 126. Se establecen las siguientes clases de faltas al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo según Decreto 1072 del 2015 y sanciones disciplinarias así:

- a) Uso inadecuado de la dotación o de los Elementos de Protección Individual o del uniforme.
- b) Perder, modificar, destruir, vender o prestar la dotación, uniforme o elementos de protección.
- c) Abiertamente ignorar, hacer caso omiso o no respetar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, consagrado en el decreto 1072 de 2015.

- 
- d) Alterar documentos indagatorios o testimonios relacionados con una investigación por incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.
 - e) Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo la salud o vida de él o los trabajadores o de él o los clientes.
 - f) No asistir a las inducciones o capacitaciones relacionadas con la Seguridad y Salud en el trabajo o impedir su asistencia.
 - g) Ocultar información veraz sobre su estado de salud.
 - h) No acatar las recomendaciones médicas.
 - i) Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador:
 - j) Hacer trabajos distintos a sus funciones y responsabilidades prohibidas por la empresa dentro del manual de funciones y consignas generales y particulares, sin la debida autorización de su jefe inmediato.
 - k) Dar mal uso o desperdiciar las materias primas, herramientas o insumos, que coloque la empresa y/o el cliente a disposición del trabajador para ejecutar su labor.
 - l) No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo como enfermedades laborales diagnosticadas o sufridas.
 - m) No usar el uniforme o dotación asignada por la empresa en la forma indicada y de forma completa.
 - n) No asistir a trabajo suplementario previamente informado sin justificación aparente.
 - o) No asistir o hacerlo impuntualmente sin justa causa a todas las citaciones que realice la empresa, como capacitaciones, formaciones, pruebas o entrenamientos; bien sea que se realice dentro o fuera de las dependencias de la misma.
 - p) Ingresar dispositivos para compartir o grabar información de la empresa sin previa autorización, al igual que obtener información para usos diferentes al objeto de la empresa.
 - q) Instalar software en los computadores de la empresa, sin la autorización escrita de las gerencias de la misma, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de Ley.

- r) Utilizar la red de Internet dispuesta para la empresa, tanto en lo relativo a la red, como al envío o recepción de mensajes para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo.
- s) Demás normas de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto 1072 de 2015.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las anteriores faltas de Seguridad y Salud en el Trabajo son consideradas como graves, razón por la cual serán sancionadas como se sancionan las faltas graves.

SERVILIN LTDA

CAPÍTULO XXII

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

ARTÍCULO 127. Debido proceso. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, basados en los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: (artículo 115 del CST, modificado por el art. 7, ley 2466 de 2025).

1. Realizar informe de la novedad por quien conoce de la ocurrencia de los hechos y en el caso de haber testigos, su respectivo informe.
2. Mediante comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
3. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
4. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
5. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.

6. La Dirección Operativa o de Gestión Humanos centralizará los informes y designará a un funcionario para la toma de descargos.
7. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
8. Se traslada la información recopilada a la Dirección General y/o Dirección de Gestión Humana para que decida en equidad y justicia.
9. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
10. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
11. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión

ARTÍCULO 128. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del CST, modificado por el art. 7, ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 130. TRÁMITE PARA IMPONER SANCIONES. Tanto la conducta como la respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en este Reglamento de Trabajo o demás normas, políticas, acuerdos, etc., que lo complementen o adicionen.

- La empresa SERVILIN LTDA., deberá conocer lo sucedido, para lo cual exigirá un reporte del jefe inmediato, donde indique el día y la hora en que ocurrieron los hechos objeto de investigación.
- Se debe dar traslado al trabajador imputado de todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados, respetando el derecho de contradicción. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. El trabajador podrá interponer los recursos de reposición en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles, ante el funcionario que adoptó la decisión y/o el de apelación ante el

superior jerárquico de este último, a través del cual deberá controvertir las pruebas en su contra y allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus descargos, para lo cual SERVILIN LTDA., tendrá el término perentorio de cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal de la decisión bien sea modificando la decisión inicialmente adoptada o confirmándola.

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

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

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

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

CAPITULO XXIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 131. Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante la Dirección de Gestión Humana u Operativa, en segunda instancia Sub Gerencia y en tercera instancia la Gerencia General.

ARTÍCULO 132. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo si hubiere lugar.

CAPITULO XXIV

DISCIPLINA

ARTÍCULO 133. El objetivo de las medidas disciplinarias es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente reglamento.

ARTÍCULO 134. La empresa ha establecido tres (03) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

- a) Llamado de atención escrito: Es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad o por faltas leves. Será aplicada por el supervisor encargado del puesto o jefe inmediato del trabajador.
- b) Suspensión del Trabajo o Multa.
- c) Despido por Falta Grave (Art.62 del C.S.T).

CAPITULO XXV

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 135. La Política de Protección de Datos Personales de la empresa adoptada en cumplimiento de lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012), regula la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de Datos Personales (en adelante el “Tratamiento”) recolectados por el empleador, durante el proceso de selección y contratación de sus trabajadores.

ARTÍCULO 136. Definiciones.

1. Autorización: Consentimiento previo, expreso e informado del Titular para llevar a cabo el Tratamiento de datos personales;
2. Base de Datos: Conjunto organizado de datos personales que sea objeto de Tratamiento;
3. Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables;
4. Encargado del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, realice el Tratamiento de datos personales por cuenta del responsable del tratamiento;
5. Responsable del Tratamiento: Persona natural o jurídica, pública o privada, que por sí misma o en asocio con otros, decida sobre la base de datos y/o el Tratamiento de los datos;
6. Titular: Persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento;
7. Tratamiento: Cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión.

ARTÍCULO 137. Finalidad y tratamiento. Los Datos Personales de los trabajadores de la empresa son recolectados, almacenados, organizados, usados, circulados, transmitidos, transferidos, actualizados, rectificados, suprimidos, eliminados y gestionados con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones laborales de la empresa, tales como:

1. La firma del contrato de trabajo.
2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y pago de aportes.
3. Afiliación a la Caja de Compensación y pago de aportes parafiscales.
4. Velar por la seguridad y salud del trabajador en el lugar de trabajo, de conformidad con las normas aplicables al Sistema Integrado de Gestión (SIG).
5. Practicar la retención en la fuente de conformidad con lo establecido en las normas tributarias aplicables y pagos a la DIAN de las sumas retenidas.
6. Emitir certificados laborales, de ingresos y retenciones solicitados por el Titular, y/o cualquier información requerida por una entidad o autoridad nacional que requiera Datos Personales, conforme con las normas vigentes.
7. Realizar los pagos de nómina necesarios en la forma que señale el titular.

8. Uso del Biométrico para registro y control de acceso y de horarios laborales.
9. De ser el caso, para la contratación de seguros de vida y de gastos médicos o para el otorgamiento de cualquier otra prestación extralegal que se derive de la relación laboral con el empleador.
10. Para notificar a familiares en caso de emergencias producidas en horario de trabajo, en las instalaciones de la empresa o fuera de ella, pero durante el cumplimiento de sus funciones.
11. Crear el carné de identificación y tarjeta de acceso a las instalaciones de la empresa.
12. Mantener y conservar la seguridad física del personal y los bienes de la empresa.
13. Cualquier otro relacionado con la relación laboral entre el empleador y sus trabajadores, necesario para que dicha relación se desarrolle normalmente.

Luego de terminado el contrato de trabajo, el empleador continuará realizando el tratamiento de los datos personales suministrados por sus trabajadores durante el proceso de selección y la vigencia de la relación laboral, por el tiempo que sea razonable y necesario conforme con el tipo de tratamiento. No obstante, el empleador conservará por un término indefinido, aquellos datos que se requieran con el fin de dar cumplimiento a obligaciones legales y ejercer su derecho de defensa, de ser necesario.

ARTÍCULO 138. Tratamiento de Datos Sensibles. En razón a la relación laboral existente entre el titular y el empleador, este último realizará el tratamiento de los siguientes datos sensibles:

1. Datos relativos a la salud, el empleador podrá solicitar la realización de exámenes médicos ocupacionales (en los que se incluyen de manera enunciativa, más no limitativa, revisiones médicas generales y análisis sanguíneos) al titular. Los datos obtenidos de los exámenes médicos antes mencionados serán utilizados exclusivamente para:
 - a) Verificar si el solicitante cumple con los requisitos físicos necesarios para desempeñar el cargo para el cual está aplicando o fue contratado.

- b) En caso de ser contratado para el puesto, contar con la información necesaria para atender cualquier emergencia médica que se presente durante la presencia del candidato o trabajador en las instalaciones de la empresa.
 - c) Cumplir con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e implementar el Sistema Integrado de Gestión (SIG), y cualquier otro programa, sistema y/o plan que busque proteger la salud del trabajador y las personas en el lugar de trabajo.
2. El Tratamiento de los datos biométricos realizado por el empleador tiene la finalidad de:
- a) Identificar al personal que acceda a las instalaciones de la empresa.
 - b) Dar acceso a las instalaciones de la empresa.
 - c) Verificar la permanencia del titular en las instalaciones de la empresa.
 - d) El empleador no podrá realizar tratamiento de los datos relativos a la salud ni a los datos biométricos, salvo cuando el titular haya dado su autorización expresa.

Datos biométricos. Debe entenderse por datos biométricos todos aquellos registros digitales de fotografías, firmas, huellas dactilares, iris, etc. de los titulares.

3. Video vigilancia. El Empleador utiliza diversos medios de video vigilancia instalados en diferentes lugares de sus instalaciones u oficinas. La información recolectada se utilizará para fines de seguridad de las personas, los bienes e instalaciones. Esta información puede ser empleada como prueba en cualquier tipo de proceso ante cualquier tipo de autoridad y organización.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el momento en que se lleve a cabo la recolección de alguno de los datos sensibles indicados en los numerales 1 y 2 antes mencionados, el trabajador puede reservarse el derecho a no contestar a las preguntas que le sean realizadas o a no suministrar la información requerida. En este caso, el trabajador se hace responsable por cualquier afectación o condición que pudiera llegar a afectar su salud y/o seguridad en el lugar de trabajo. Lo anterior no aplica a la información requerida para cumplir con la obligación legal de afiliarlo al sistema de seguridad social en salud y/o riesgos laborales.

ARTÍCULO 139. Derechos del trabajador en calidad de titular de los datos personales. Los trabajadores de la empresa tienen los siguientes derechos en relación con sus datos personales:

1. Conocer sus datos personales objeto de tratamiento por parte de la empresa y solicitar a la misma actualizar, completar y/o rectificar los datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado.
2. Solicitar prueba de la autorización otorgada a el empleador, en su calidad de responsable del tratamiento, salvo cuando dicha autorización no se requiera por disposición expresa de las normas aplicables, o cuando se haya presentado la continuidad del tratamiento según lo previsto en el numeral 4° del artículo 10 del Decreto 1377 de 2013.
3. Ser informado del uso que el empleador les ha dado a sus datos personales, previa solicitud en ese sentido.
4. Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio (en adelante “SIC”) quejas por infracciones a lo dispuesto en la Ley de Protección de Datos Personales, una vez haya agotado el trámite de consulta o reclamo ante el empleador.
5. Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la SIC haya determinado que el empleador incurrió en conductas contrarias a la ley y la constitución en el tratamiento de los datos personales del trabajador respectivo.

ARTÍCULO 140. Los derechos mencionados en el artículo anterior sólo podrán ser ejercidos por las siguientes personas:

1. El titular.
2. Sus causahabientes, quienes deberán acreditar tal calidad.
3. Por el representante y/o apoderado del titular, previa acreditación de la representación o apoderamiento.
4. Estipulación escrita a favor de otro o para otro.

ARTÍCULO 141. Área responsable de la atención de peticiones, consultas y reclamos. Recursos Humanos será la responsable de administrar la base de datos de los trabajadores del

empleador y de atender las peticiones, consultas, reclamos y/o quejas relacionadas con el ejercicio de los derechos de los trabajadores en calidad de titular de la información personal.

ARTÍCULO 142. Procedimiento para ejercer los derechos del titular de los datos. El trabajador Titular de los datos, o sus causahabientes, podrán consultar la información que repose en las bases de datos en posesión del empleador, para lo cual deberán formular la correspondiente petición, por escrito, y radicarla ante Recursos Humanos de lunes a viernes en horario de 8:00 a.m. a 12:00 p.m., en la dirección Carrera 70^a #74^a – 03 de la ciudad de Bogotá D. C. (en adelante la “Dirección de Notificación”).

Procedimiento para solicitar actualización, corrección, supresión, revocatoria de la autorización o para presentar reclamos:

1. El reclamo se formulará mediante solicitud radicada ante la Dirección de Recursos Humanos del empleador en los horarios establecidos.
2. Para evitar que terceros no autorizados accedan a la información personal del Titular de los datos, será necesario previamente establecer la identificación del Titular. Cuando la solicitud sea formulada por persona distinta del Titular y no se acredite que la misma actúa en representación de aquél, se tendrá por no presentada.
3. La solicitud debe contener la siguiente información:
 - a) La identificación del Titular.
 - b) Los datos de contacto: dirección física y/o electrónica y teléfonos de contacto.
 - c) Los documentos que acrediten la identidad del titular o la representación de su representante.
 - d) La descripción clara y precisa de los datos personales respecto de los cuales el titular busca ejercer alguno de los derechos.
 - e) La descripción de los hechos que dan lugar al reclamo.
 - f) Los documentos que se quiera hacer valer.
 - g) Firma, número de identificación y huella.
 - h) Documento de identidad del solicitante en original.

4. Si el reclamo resulta incompleto, el empleador requerirá al interesado dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del reclamo para que subsane las fallas. Transcurridos dos (2) meses desde la fecha del requerimiento, sin que el solicitante presente la información requerida, se entenderá que ha desistido del reclamo.
5. Si el área que recibe el reclamo no es competente para resolverlo, dará traslado a quien corresponda en un término máximo de dos (2) días hábiles e informará de la situación al interesado.
6. Una vez recibido el reclamo completo, se incluirá en la base de datos una leyenda que diga “reclamo en trámite” y el motivo del mismo, en un término no mayor a dos (2) días hábiles.
7. Dicha leyenda deberá mantenerse hasta que el reclamo sea decidido.
8. El término máximo para atender el reclamo será de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de su recibo. Cuando no fuere posible atender el reclamo dentro de dicho término, se informará al interesado los motivos de la demora y la fecha en que se atenderá su reclamo, la cual en ningún caso podrá superar los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término.

ARTÍCULO 143. Supresión de Datos. El titular tiene el derecho, en todo momento, a solicitar al empleador la supresión (eliminación) de sus datos personales cuando:

- a) Considere que los mismos no están siendo tratados conforme a los principios, deberes y obligaciones previstas en la Ley 1581 de 2012.
- b) Hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual fueron recolectados.
- c) Se haya superado el periodo necesario para el cumplimiento de los fines para los que fueron recolectados.

Esta supresión implica la eliminación total o parcial de la información personal de acuerdo con lo solicitado por el trabajador titular en los registros, archivos, bases de datos o tratamientos realizados por el empleador. Es importante tener en cuenta que el derecho de supresión o eliminación no es absoluto y el responsable puede negar el ejercicio del mismo cuando:

- a) La solicitud de supresión de la información no procederá cuando el titular tenga un deber legal o contractual de permanecer en la base de datos.
- b) La eliminación de datos obstaculice actuaciones judiciales o administrativas vinculadas a obligaciones fiscales, la investigación y persecución de delitos o la actualización de sanciones administrativas.
- c) Los datos sean necesarios para proteger los intereses jurídicamente tutelados del trabajador Titular, para realizar una acción en función del interés público, o para cumplir con una obligación legalmente adquirida por el Titular.

ARTÍCULO 144. Revocatoria de la Autorización. El titular de los datos personales puede revocar el consentimiento al tratamiento de sus datos personales en cualquier momento, siempre y cuando no lo impida una disposición legal.

ARTÍCULO 145. Seguridad de la Información. En desarrollo del principio de seguridad, el empleador ha adoptado medidas técnicas, administrativas y humanas razonables para proteger la información de los titulares e impedir adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento; el acceso a los datos personales está restringido a los trabajadores titulares y el empleador no permitirá el acceso a esta información por parte de terceros en condiciones diferentes a las anunciadas, a excepción de un pedido expreso del titular de los datos o personas legitimadas de conformidad con la normatividad vigente.

No obstante, lo anterior, el empleador no será responsable por cualquier acción tendiente a infringir las medidas de seguridad establecidas para la protección de los datos personales por parte de personas que tengan a cargo la custodia de la misma.

ARTÍCULO 146. Autorización. Por regla general el término de las autorizaciones sobre el uso de los datos personales se entiende por el término de la relación laboral o de la vinculación al servicio y durante el ejercicio del objeto social del empleador.

CAPITULO XXVI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 147: Publicaciones. El presente Reglamento será publicado en la sede principal de la empresa, y en cualquier sede que el empleador establezca en el país. (Art 120 del CST Modificado por el art. 8, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO PRIMERO: Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

ARTÍCULO 148. Objeciones: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, la organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a la empresa, por escrito, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, el Inspector del Trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones, si las hubiere, y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador deberá realizar los ajustes correspondientes.

CAPITULO XXVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 149. El empleador informará a los trabajadores mediante circular interna el contenido de dicho reglamento y la fecha en la cual entra en aplicación (Art. 119 del C.S.T.).

CAPÍTULO XXVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 150. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIV

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 151. 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 (Art. 109 del C.S.T.).



REPRESENTANTE LEGAL

CARERA 70 A # 74 A – 03 - BOGOTÁ D. C. - 01 DE JUNIO DEL 2026

SERVILIN LTDA.