

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA “COVITEC LIMITADA”**, y a sus disposiciones queden sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores; la cual tiene como domicilio la Ciudad de Medellín con sucursal en la Ciudad de Quibdó Choco.

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

Las personas que desarrollen labores ocasionales, accidentales o transitorias de corta duración, no mayores de un mes, y que sean actividades distintas a las normales de la Empresa, no se consideran Trabajadores de esta, como tampoco los Trabajadores a domicilio que no tengan vínculo permanente con la Empresa.

**CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 1. Quien aspire a tener puesto en la Empresa **COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA “COVITEC LTDA”**, debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Certificación de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b. Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- c. Libreta de servicio militar y Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

Para desempeñarse como vigilante los aspirantes requieren además:

1. Libreta militar de primera clase.
2. Certificado del DAS vigente.
3. Haber cursado por lo menos tercero de Bachillerato.
4. Fotocopia de los documentos de identidad debidamente autenticados en una sola hoja.
5. Cursillo actualizado.
6. Tres (3) fotos tamaño 3x4

Para ser aceptado como Trabajador, deberá además, presentar:

1. Dos fotocopias de las cedula de ciudadanía.
 2. Dos Fotografías de frente 3x4
-

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

3. Hacerse practicar el examen médico general y los específicos que señale la Empresa, en el lugar que esta le indique.

ARTÍCULO 2. La Empresa puede admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte 3 del art 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el art 341, los incisos 1 y 2 del art 342 del Código y en ningún caso, aquellos Trabajadores a que se refiere el inciso 3o del artículo último.

ARTÍCULO 3. Con todo si la Empresa no admitiere al aspirante por cualquier causa, no quedaría en ningún momento obligada a presentar explicaciones sobre su decisión ni atender reclamaciones al respecto, ni a expedir resultado alguno sobre las pruebas y exámenes practicados.

**CAPÍTULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE**

ARTÍCULO 4. Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la Empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 5. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, lo siguiente:

1. Nombre de la Empresa o Empleador.
2. Nombre, apellidos y datos personales del Aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Salario del Aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
5. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
6. Firma de los Contratantes o de sus Representantes.

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 8. El salario inicial de los Aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o el que se rija en la respectiva Empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el Aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje, esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencial, (Decreto 2375 de 1.974)

ARTÍCULO 9. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajador para todo empleado, el Aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

ARTÍCULO 10. Además de las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo, la Empresa tiene las siguientes para con el Aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al Aprendiz para que reciba la formación profesional metódica completa del arte y oficio materia del contrato.
2. Pagar al Aprendiz el salario pactado, según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de Trabajo como en los de enseñanza.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 11. En lo referente a la contratación de Aprendices, así como la contratación de estos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito en el Decreto 2838 de Diciembre 4 de 1.960. Esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo de porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un Trabajador Aprendiz.

ARTÍCULO 12. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y de Trabajo, alternos en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y solo podrá pactarse por el término previsto para que cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del Aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 13. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicia la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presume como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del Aprendiz, sus actitudes, cualidades personales; y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

2. El período de prueba a que se refiere este Artículo se rige por las disposiciones generales del Código de Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar el Aprendiz o Aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código del Trabajo.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 14. La Empresa una vez admitido el aspirante puede estipular con él un período de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 15. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 16. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que este pueda exceder de dos (2) 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. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlos antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 17. El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, pero sí expirado el período de prueba, el Trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideraran regulados por las normas del Contrato de Trabajo desde la iniciación del dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones legales.

CAPITULO IV
CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 18. Cuando el Contrato de Trabajo celebrado por la Empresa fuere verbal, se regirá por lo dispuesto en la Ley y las normas del presente Reglamento.

ARTICULO 19. La Empresa no tendrá vinculación laboral alguna con los trabajadores de los contratistas independientes, ya que la misma es exclusiva responsabilidad de estos.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

ARTICULO 20. Podrá la Empresa dadas sus necesidades, su objeto social y según las circunstancias, designar libremente el sitio en el cual el trabajador deba desempeñar su labor o modificar el lugar donde deba presentarse, asignándolo en el momento en que lo estime conveniente “COVITEC LTDA” y sin que esto signifique variación en el contrato o modificación salarial alguna para estos efectos el lugar donde se formalice el contrato no implica otra cosa diferente al lugar del enganche del Trabajador.

CAPITULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. Las horas de entradas y salida de los Trabajadores al servicio de la Empresa son las que a continuación se expresan:

Para el Personal de Oficina: de Lunes a Viernes:
En la Mañana:

Entrada: 08:00 horas	Salida: 12:00 horas
En la Tarde:	
Entrada: 14:00 horas	Salida: 18:00 horas
Y los Sábados:	
Entrada: 08:00 horas	Salida: 12:00 horas

Para el personal de Vigilantes: De Lunes a Sábados

PRIMER TURNO:	
Entrada: 06:00 horas	Salida: 14:00 horas
SEGUNDO TURNO:	
Entrada: 14:00 horas	Salida: 22:00 horas
TERCER TURNO:	
Entrada: 22:00 horas	Salida: 06:00 horas

En cada uno de los turnos, habrá un descanso de 10 minutos.

PARÁGRAFO 1: Para cualquier variación en el horario de trabajo, debe mediar autorización del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO: 2: Los días laborales son: Para el personal de oficina de Lunes a sábado; para el personal de vigilancia de Lunes a Sábado y/o el Domingo o Festivo

PARÁGRAFO: 3: Cuando el número de Trabajadores vinculados a la Empresa sea superior a cincuenta (50) que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del Empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO: 4: No habrá limitación de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de Dirección, confianza, ni para los que ejercieren actividades

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

discontinuas o intermitentes y los de simple Vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que excede de ocho (8) horas diarias constituyan trabajo suplementario, ni que implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 22. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de acuerdo con dictamen al respecto.

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las normas establecidas en el CAPITULO XVIII del Presente REGLAMENTO.

PARÁGRAFO: El Empleador no podrá, aun con el consentimiento del Trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTICULO 23. El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del Empleador, sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente y sean indispensables trabajos de urgencia que puedan efectuarse en las maquinas de dotación de la Empresa, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 24. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleva a cabo por turnos de trabajadores, la Empresa podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para el período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas en la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario.

ARTICULO 25. También podrá la Empresa ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajo pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) horas por semana.

Esta ampliación en tales casos constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI
TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO
HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 26. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m., Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

ARTÍCULO 27. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

ARTÍCULO 28. El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en los artículos 21, 22 y 23 de este Reglamento, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste siempre que la Empresa en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 29. El trabajo suplementario o de horas extras se pagara por la Empresa, en su caso así:

Si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor el trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 30. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerara por la Empresa en su caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el art. 20 literal c). de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 31. Cada uno de los recargos a que se refiere los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario correspondiente a ese periodo o con el salario del período siguiente.

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

ARTÍCULO 33. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 28 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO 2: Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y Trabajadores son diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPÍTULO VII
TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 34. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quien podrán pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1 del art 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 35. El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el Artículo anterior se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

ARTÍCULO 36. En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en la misma Empresa por el trabajo diurno a los Trabajadores que ejecutan labores iguales o similares.

ARTÍCULO 37. La empresa no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1.965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1º del art. 168 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 38. Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la Empresa celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1.965 no podrán exceder de seis (6) meses prorrogables por seis (6) a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 39. Sí en cualquier momento se comprobaré que el Trabajador enganchado para trabajo nocturno especial, se encuentra trabajando en otra Empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 40. Si la empresa desea hacer uso de la autorización consagrada en el art. 34 de este Reglamento, deberá comprobar ante el Ministerio de Trabajo, que los trabajadores contratados para los turnos adicionales no están en la actualidad prestando sus servicios a la Empresa.

CAPÍTULO VIII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 41. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del art. 20 de la Ley 50 de 1990 el Empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos los Trabajadores. Este descanso tiene una duración mínimo de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 42. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al 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 de Diciembre y 25 de Diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, el Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

Pero el descanso remunerado del 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1º de Noviembre, 11 de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día Lunes se trasladaran al Lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en Domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originan el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso Dominical pero sin que exista lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Lo anterior, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 43. El Empleador debe remunerar el descanso de dominical con el salario ordinario de un (1) día a los Trabajadores, que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que sí faltan, lo hayan hecho con justa causa o por disposición del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la fuerza mayor, y el caso fortuito. No tienen derecho a la remuneración del descanso Dominical el trabajador que debe recibir por este mismo día, un auxilio o una indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para dar cumplimiento al presente artículo los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el Trabajador.

PARÁGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios, en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 44. Como remuneración del descanso, el Trabajador a jornal, debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso Dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 45. Cuando se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra el salario computable para los efectos de remuneración del descanso Dominical, es el promedio de lo devengado por el Trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo los que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca mas favorablemente el trabajador en pactos, convenciones

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el art. 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 46. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del Domingo, se liquidarán como parte del descanso Dominical pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 47. El trabajo de Domingo o días de fiesta, se remunerará con recargo del cien por cien (100%) sobre 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. Sí con el Domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, sí trabaja al recargo establecido en el inciso anterior.

ARTÍCULO 48. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución de dinero, a su elección.

PARÁGRAFO: Se permite además, laborar durante los días de descanso obligatorio a los Trabajadores de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales establecido en el literal c). del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 y en el cual el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

ARTÍCULO 49. Las personas que por motivos técnicos o por razón de la naturaleza de la labor que se desarrolla que no es susceptible de interrupción, deben trabajar el domingo o días de descanso obligatorio, gozaran de un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero. El Gobierno Nacional reglamentara lo pertinente de acuerdo al numeral 2 del artículo 27 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 50. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso o por turnos.
2. Desde el medio día a las 13:00 (1:00 p.m.) horas del Domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día a las 13:00 (1:00 p.m.) horas del día siguiente del descanso.

ARTÍCULO 51. En caso de labores que no puedan ser suspendidas cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una (1) o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del Trabajador.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

ARTÍCULO 52. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en Domingo, la Empresa debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso Dominical. En esta relación se incluirá el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO IX
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 53. Cuando por motivo de fiesta no determinado en el artículo 42 de este Reglamento, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado expreso convenio para la suspensión del trabajo o de su compensación en otro día hábil cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo árbitral. Este trabajo, compensatorio. Se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO X
VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 54. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 55. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el Servicio de la Empresa y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 56. Sí se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas

ARTÍCULO 57. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puede autorizar que se paguen en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía Nacional o la Industria. Cuado el contrato de trabajo termina sin que el Trabajador hubiera disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador.

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

ARTÍCULO 58. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

convenir en acumular vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o personal de confianza.

PARÁGRAFO: Cuando se autoriza la compensación hasta por la mitad de las vacaciones para mayores de dieciocho (18) años, este pago solo se considerara valido si al efectuarlo la Empresa concede simultáneamente los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 59. La Empresa puede determinar para todos o parte de sus Trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas, y sí así se hiciere, los que en tal época no llevarén un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonara a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTÍCULO 60. El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Empresa. Si esta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en sus vacaciones.

ARTÍCULO 61. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor en días del descanso y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las variaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 62. La Empresa llevará registro de vacaciones en el que anotará fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, la fecha en que se termina, y la remuneración de las mismas.

CAPÍTULO XI
PERMISOS NO REMUNERADOS

ARTÍCULO 63. La Empresa concederá a sus Trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio medico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa o a sus representantes y que en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sean tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento.

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

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

1. En caso grave de calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá al número de trabajadores que determine la Empresa.
4. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio medico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa.

PARÁGRAFO: Para efectos de trazar los días que se requieran la Empresa analizará cada caso en particular.

ARTÍCULO 64. Respecto al tiempo que se conceda para ir a la consulta de la Entidad Promotora de Salud se harán los descuentos reglamentarios excepto cuando se justifique el permiso solicitado según concepto del médico que atienda la consulta. Cuando dicha consulta se efectué con médico particular, se descontara todo el tiempo utilizado en el respectivo permiso.

ARTÍCULO 65. En todo el tramite referente a permisos, se observara las normas administrativas que tenga establecidas la Empresa en este sentido.

**CAPÍTULO XII
SALARIO INTEGRAL, SALARIO MÍNIMO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO.**

ARTÍCULO 66. La Empresa convendrá con el Trabajador lo relativo que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra y a destajo, por tarea, etc, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

PARÁGRAFO 1: No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de (1) un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivos el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

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.

PARÁGRAFO 2: El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 67. El salario puede convenirse todo en dinero en efectivo o parte en dinero y parte en especie constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el Trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el Empleador suministra al Trabajador o su familia, salvo los siguientes casos:

1. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera libertad recibe el Trabajador del Empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones, excedentes de la Empresa de Economía Solidaria y lo que reciba en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transportes, elementos de trabajo y otros semejantes.
2. Tampoco constituye salario las Prestaciones Sociales de que tratan los TÍTULOS VIII y IX, del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Tampoco constituye salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgado en forma extralegal por el Empleador, cuando las partes lo hayan estipulado o dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones de servicios o de navidad.

PARÁGRAFO 1: El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará parcialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar mas del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

PARÁGRAFO 2: Cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 68. Cuando se trate de trabajos por equipos que implique rotación sucesiva en turnos diurnos y nocturnos, la Empresa podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno siempre que estos salarios comparados con el de actividades idénticas o similares compensen los recargos legales.

ARTICULO 69. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

ARTÍCULO 70. Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al Trabajador directamente o a la persona que autorice él por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes.

3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO: La empresa pagara a los trabajadores por quincenas vencidas, los días 10 y 25 de cada mes.

ARTÍCULO 71. SALARIO MÍNIMO Es el que el Trabajador tiene derecho a recibir para subvenir a sus necesidades normales y a la de su familia, orden material, moral y cultural.

ARTÍCULO 72. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. Si no hay consenso en el Consejo Nacional Laboral, será el Gobierno que lo rige por Decreto y por el periodo que este señale.

PARÁGRAFO: Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

CAPÍTULO XIII
HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 73.

1. Todos los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos particulares y generales que prescriba la empresa y/o E.P.S. en los periodos que se fijen y los que programe el Comité Paritario de Salud Ocupacional en coordinación con la A.R.P.

2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y/o E.P.S. y en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones que ordene el médico correspondiente.

ARTÍCULO 74. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la E.P.S. en donde aquellos se hayan inscritos, amparados los

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

riesgos de enfermedad profesional y no profesional, accidentes de trabajo, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

ARTÍCULO 75. Todo trabajador enfermo deberá someterse a la prescripción y tratamiento de los médicos de la E.P.S. quienes certificarán si el trabajador está en condiciones de laborar y no se sometiere a la revista o al examen previsto, se considerará que su inasistencia al trabajo es injustificado para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y de someterse a la visita del médico o al examen en la oportunidad debida, todo en concordancia con los servicios establecidos por la E.P.S.

ARTÍCULO 76. El trabajador que se encuentra afectado por enfermedad que no tenga carácter de profesional y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1.965, art 7°. numeral 15.

ARTÍCULO 77. El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial que posee la Empresa de conformidad a lo prescrito en la Ley se considera como parte de este Reglamento y a el que quedaran sujetos tanto la Empresa como los Trabajadores.

**CAPITULO XIV
RIESGOS PROFESIONALES
PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

ARTÍCULO 78. La empresa está obligada a suministrar y acondicionar locales y equipo de trabajo que garantice la seguridad y salud de los Trabajadores, hacer practicar exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud, la moralidad de sus Trabajadores a su servicio, de conformidad a la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 79. La empresa tendrá un Reglamento de Higiene y Seguridad, debidamente revisado y aprobado por la dependencia respectiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 80. Todos los Trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades competentes y de la Empresa o de su respectivo jefe, relativos a la prevención de las enfermedades y al manejo de las maquinarias, armamento, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 81. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o de su Representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o uno particular si fuere necesario, y tomará todas las demás medidas que se impongan y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

ARTÍCULO 82. En caso de accidente no mortal, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe del Departamento respectivo o al Administrador de la Empresa o Empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo ordenado en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 83. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios, tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 84. De todo accidente se llevara registro en libro especial con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética de que éstos pueden declarar.

ARTÍCULO 85. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los Trabajadores se someterá las normas del Reglamento Especial que de higiene y Seguridad la Empresa tenga aprobados por la división de Medicina del Trabajo, del Ministerio de Trabajo, de acuerdo a lo establecido con los art 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes.

CAPÍTULO XV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 86. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
 - b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
 - c. Procurar completa armonía e inteligencia 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 en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
 - e. Ejecutar los trabajos que se 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.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deba desempeñar las labores siendo prohibido en consecuencia, salvo orden del superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k. Portar consigo el carnet y tarjetas que se relacionen con la Empresa, o con entidades relacionadas con la misma, para los efectos necesarios y presentarlos cuando se lo exijan.
- l. No entrar en las oficinas o dependencias de la Empresa en donde no se tenga tarea que desempeñar o entrar al establecimiento en horas distintas al trabajo, salvo autorización expresa.
- m. No fumar en sitios prohibidos.
- n. Observar rigurosamente las medidas y recomendaciones de la Empresa, así como acatar el Reglamento correspondiente a uniformes y armamento.

PARÁGRAFO: Se deja expresamente establecido que los directores o Trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarles alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

CAPÍTULO XVI
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 87. Para los efectos de autoridad y ordenamiento de la Empresa de acuerdo a los cargos existentes, la jerarquía se ejercerá en el siguiente orden:

1. Gerente
2. Sub-Gerente
3. Director de Personal
4. Director de Operaciones.

En todo lo relacionado con la Empresa está representada por los anteriores y, en general, por las personas determinadas en el art 32 del Código Sustantivo de Trabajo.

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

ARTÍCULO 88. Cada Trabajador debe respeto y obediencia a todos sus superiores y para todo lo relacionado con la Gerencia de la Empresa se observara rigurosamente, en todos los casos, el conducto regular.

**CAPITULO XVII
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES**

ARTÍCULO 89. Las mujeres sin distinción de edad no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna Empresa industrial, salvo que se trate de una Empresa en que estén empleados únicamente los miembros de la misma familia.

**CAPITULO XVIII
MENOR TRABAJADOR**

ARTÍCULO 90. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Estatuto del Menor.

ARTÍCULO 91. El menor deberá demostrar su edad, mediante la presentación del registro civil de nacimiento o de la tarjeta de identidad.

PARÁGRAFO: Cuando el menor carezca de registro civil, el Defensor de Familia, a petición de aquel, deberá solicitar su inscripción en la Notaria u Oficina de Registro respectiva, para lo cual llenará los requisitos de ley.

El funcionario competente para expedir el registro deberá atender de inmediato la solicitud del Defensor de Familia expidiéndolo en forma gratuita.

ARTÍCULO 92. La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetara a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce (12) y catorce (14) años solo podrá trabajar en una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias, en trabajos ligeros.
 2. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) solo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias.
 3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) no podrá exceder de ocho (8) horas diarias.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

4. Queda prohibido el trabajo nocturno para los Trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte sus asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física y moral.

ARTÍCULO 93. El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la Ley concede a los Trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas

ARTÍCULO 94. El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

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:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
 2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
 3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.
 4. Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
 5. Trabajos donde se tengan que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
 6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 7. Trabajos submarinos.
 8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras maquinas especialmente peligrosas.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materias primas; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fabricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la Industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

ARTÍCULO 96.- 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, apologías del delito u otros semejantes.

ARTÍCULO 97. La persona que tenga conocimiento de la participación del menor de edad en la realización de los trabajos prohibidos en este capítulo, deberá informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para aplicación de las sanciones a que haya lugar.

ARTÍCULO 98. En ningún caso la Seguridad Social y las demás garantías otorgadas a los Trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 99. Todo empleador que tenga a su servicio menores de dieciocho (18) años, tiene la obligación de afiliarlos al Instituto de Seguros Sociales o a la

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

entidad de Prevención respectiva, a partir de la fecha en que se establezca el contrato de trabajo o la relación laboral.

ARTÍCULO 100. Para la afiliación al Instituto de Seguros Sociales del Menor Trabajador, bastará la presentación de su documento de identificación y, en su defecto, de copia del registro civil de nacimiento.

Una vez realizada la afiliación, el Instituto de Seguros Sociales deberá expedir al menor un carné, con el cual se identificará a fin de recibir los servicios de que trata el presente título.

ARTÍCULO 101. Efectuada la afiliación, el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que otorgue el Instituto de Seguros Sociales o la entidad de previsión respectiva, de conformidad con lo contemplado en sus reglamentos.

ARTÍCULO 102. Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentra afiliado a la Seguridad Social, y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, tendrá derecho desde el momento de su vinculación con el empleador, a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos en favor de los beneficiarios y de los derecho-habientes.

PARÁGRAFO 1: las prestaciones de salud de que trata el presente artículo las suministrará la E.P.S. en forma inmediata, obligándose el menor o sus familiares, dentro de las 72 horas siguientes, a demostrar su vinculación con el empleador a través de cualquier medio idóneo aceptado por la E.P.S. Si esto no es posible para el menor, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá dicha vinculación.

PARÁGRAFO 2: Las prestaciones económicas las pagará la E.P.S y/o A.F.P una vez el menor haya comprobado su vinculación en la forma prevista en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 103: La E.P.S y/o A.F.P. recuperará el costo de los servicios de que trata el artículo anterior directamente del empleador para lo cual la cuenta de cobro que formule contra éste prestará mérito ejecutivo.

ARTÍCULO 104: En los lugares del territorio Nacional donde las E.P.S. no haya extendido sus servicios, los empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas con el Código Sustantivo de Trabajo, en favor de los menores. Esta obligación dejará de estar a cargo del empleador cuando las contingencias sean asumidas por la E.P.S. y/o A.F.P y A.R.P.

ARTÍCULO 105. La cotización para los trabajadores menores de catorce (14) años mayores de doce (12) años de edad, estará a cargo exclusivo del Empleador. Para los demás se seguirán las normas generales.

ARTÍCULO 106. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código de Trabajo y de las establecidas en el presente Estatuto, no se podrán

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

despedir a Trabajadores Menores de edad, cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de Menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de Trabajadores Menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, el Defensor de Familia, salvo temporalmente y solo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

ARTÍCULO 107. Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del Menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en el presente Estatuto.

CAPÍTULO XIX
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 108. Son obligaciones especiales de la Empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo XI de este reglamento.
 7. Dar al trabajador que solicite a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el Trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen medico, se considera que el Trabajador por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso sí para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación de contrato de trabajo se origina por culpa o por voluntad del Trabajador. Sí el trabajador prefiere radicarse en otro en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta la ocurrencia 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 él convivieren.

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

10. Conservar el puesto a las Trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el Empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que se acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores que ordene la Ley.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de los mismos.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, este garantizará el acceso del Trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

15. Será también obligación de su parte afiliarse a la Seguridad Social a todos los trabajadores que laboren a su servicio.

16. De igual manera el Empleador suministrará, a todos los trabajadores menores de edad que laboran a su servicio cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la Empresa.

ARTÍCULO 109. Son obligaciones especiales del Trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no basta para denunciar delitos comunes, violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Vigilar, conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes. En el evento de pérdida, extravío o daño el Trabajador responderá reponiendo o pagando su equivalente de acuerdo al valor comercial de los mismos.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo.

8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9. Registrar en las oficinas de la Empresa, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

10. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.

11. Informar a la oficina de personal el mismo día que sea atendido en el I.S.S. e igualmente avisar los días de su incapacidad.

12. Regresar al trabajo y dar aviso de su presencia después de haber cumplido el tiempo de los permisos concedidos.

13. Recibir y firmar como recibido las normas e instrucciones que la Empresa de por escrito.

14. Someterse a las requisas rutinarias que la Empresa determine.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

15. Cumplir a cabalidad las obligaciones propias del puesto de trabajo contenidas en la asignación de funciones o normas administrativas.

ARTÍCULO 110. Obligaciones especiales para los Jefes de Departamento o de sección o Supervisores:

Además de las obligaciones que rigen para los demás Trabajadores, son especiales para los Jefes de Departamento o Sección y Supervisores las siguientes:

1. Las de obediencia y especial fidelidad para la Empresa.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, contratar e impulsar el trabajo de cada uno de sus sub-alternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados, dentro de las normas de la Empresa y en la calidad y cantidad por ellas exigidas.
3. Aplicar las política, los Reglamentos, las normas y procedimientos de la Empresa, así también, las disposiciones y demás regulaciones de la misma.
4. Mantener la disciplina dentro del grupo humano puesto bajo sus órdenes.
5. Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
6. Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás Jefes de diversos niveles y directivos de la Empresa.
7. Impulsar el trabajo en equipo, estimular la cooperación de todo el personal.
8. Dar ejemplo con su propia conducta.

ARTÍCULO 111. Obligaciones de los Guardas de Seguridad: Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son especiales de los guardas la siguiente:

1. Ser rigurosamente estrictos en el cumplimiento de los turnos y horarios de trabajo.
 2. Usar en la forma indicada por la Empresa los uniformes propios del oficio con las armas correspondientes, sin usar ni lo uno ni lo otro fuera de la empresa.
 3. Usar en debida forma dentro o fuera del servicio la credencial, placa y demás distintivos que lo acrediten como vigilante, que será para uso exclusivo dentro del servicio.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

4. Permanecer en todo momento alerta para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de la Empresa, y mantenerse siempre en el puesto asignado por la Empresa.
 5. Cumplir estrictamente las instrucciones generales y especiales de sus jefes, para el control de los lugares de acceso, para el registro de personas y objetos, para la realización de requisas, para la exigencia de documentos de identidad y para las demás actividades de su oficio.
 6. No permitir la entrada de personas extrañas al lugar donde se preste el servicio, así sean familiares del Trabajador, sin previa autorización del Empleador.
 7. Informar sin falta a sus jefes y a la Empresa sobre hechos u omisiones de cualquier persona, si ello tiene alguna relación con la seguridad y buena marcha de la misma Empresa.
 8. Prestar plena colaboración a la Empresa y a sus Jefes por todo lo que represente seguridad de la Empresa.
 9. Respetar a los superiores y/o compañeros de trabajo tanto de palabra como de obra.
 10. Avisar con una antelación no inferior a tres (3) horas de su imposibilidad para presentarse a cumplir con su turno de trabajo, cuando la razón de su impedimento sea conocido con anterioridad por el Trabajador.
 11. No abrir o no destapar los relojes de control, con el ánimo de alterar las marcaciones, o, arrancar de sus sitios fijos las llaves de marcación.
 12. Realizar la labor con el ánimo de mantener la buena imagen de la Empresa, así como el buen prestigio de la misma.
 13. No aceptar propinas, regalos u obsequios en horas de trabajo o por razones de este.
 14. Evitar cualquier acto con el que se permite o coagule a la sustracción o defraudación que afecte el puesto de trabajo.
 15. No solicitar privilegios, dadas, prestamos, concesiones especiales o favores en general al personal que se esta beneficiando del servicio.
 16. No cambiar el turno o las horas de trabajo con otro vigilante, sin previa autorización del Empleador, o, entregar el puesto de trabajo a personas ajenas a la Empresa.
 17. Cumplir con suma diligencia y cuidado, el servicio encomendado, para evitar que se suspenda temporalmente, o, se termine definitivamente el
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

contrato que la Empresa tiene suscrito con el Usuario, o, que conlleve a sanciones económicas con este, o, se pida su traslado inmediato.

18. Todas las demás que se deriven del carácter que tiene todo Vigilante o Celador o como empleado especial de confianza dentro de la Empresa.

CAPÍTULO XX
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS
TRABAJADORES

ARTÍCULO 112. Se prohíbe a la Empresa:

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

- a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los art 113, 150, 151, 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la ley lo autorice.
- c. El banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en las formas y en los casos que la Ley lo autoriza.
- d. En cuanto a la cesantía y pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los art 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías y víveres en almacenes que establezca la Empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier motivo que se refiera éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. del 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 del sistema que se utilice, para que no se ocupe en otras Empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa, si lo hiciere, además de concurrir en las sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios y 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 a los Trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los Trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 113. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
 2. Presentarse al trabajo en estado de embriagues o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
 3. conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga en los cuales deba abandonar el lugar de trabajo.
 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
-

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones, o cualquier otra clase de propaganda en el trabajo
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse del mismo.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros, la de sus superiores, o la de terceras personas o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios o talleres o salas de trabajo.
10. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Empresa, o insertar publicaciones a la cartelera que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores, como tampoco información política de cualquier género.
11. Prestar servicio a cualquier otra Empresa o mantener en ella intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes.
12. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Empresa, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
13. Confiar a otro Trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, o vehículo, instrumentos, elementos, o materiales de la Empresa.
14. No usar en la forma indicada por la Empresa la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según el caso.
15. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este Reglamento, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, del Reglamento de Uniformes, del Reglamento de Armamento y de los diversos Estatutos y Normas de la Empresa.

**CAPÍTULO XXI
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE
APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 114. La Empresa no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales.

ARTÍCULO 115. Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido, invocando justas causas, con excepción del periodo de prueba, la Empresa dentro del término de ocho (8) días hábiles contados a partir de la fecha en que la

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

empresa tuvo conocimiento de ella, notificara por escrito al Trabajador el derecho que tiene de ser oído directamente en descargos, o, si este es sindicalizado, deberá ser asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. La diligencia deberá llevarse a efecto en las oficinas del Personal de la Empresa.

Toda notificación para que sea válida cualquiera que sea su índole, tendrá que ser presentada al Trabajador por escrito.

Cumplida la diligencia de descargos, de la cual se dejara constancia por escrito, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, la Empresa durante los ocho (8) días hábiles subsiguientes impondrá la sanción correspondiente, y hubiere lugar a ello, dejando constancia por escrito.

Todo caso cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta, dieciséis (16) días hábiles después de cometida, no podrá someter al trabajador a procedimiento alguno para aplicar la sanción, salvo cuando se trate de hechos que den lugar a una investigación de orden penal o político.

El motivo alegado inicialmente para imponer la sanción inicialmente para imponer la sanción disciplinaria, no podrá ser cambiado en caso alguno y la sanción solo tendrá lugar una vez cumplido este requisito.

Sin el requisito de la notificación al inculpado, la sanción no tendrá efecto.

La empresa no procederá ante el Trabajador sin el trámite previamente establecido en este artículo.

ARTÍCULO 116: de acuerdo con lo anterior se establece las siguientes de faltas y las sanciones disciplinarias:

1. Retardos injustificados al Trabajo, por primera vez amonestación por escrito, por segunda vez suspensión hasta por tres (3) días.
 2. Ausencia total injustificada a una jornada de trabajo, por primera vez hasta por cinco (3) días de suspensión, segunda vez hasta por diez (10) días de suspensión.
 3. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo o mantenerlo desordenado o sucio; por primera vez hasta por dos (2) días de suspensión, por segunda vez por ocho (8) días de suspensión.
 4. Usar o tomar elementos que no le han sido asignados o utilizarlos en funciones distintas a las asignadas; por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por quince (15) días de suspensión.
 5. Dañar el equipo o elementos de Trabajo por descuido; por la primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por la segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 6. Descuidos que puedan afectar la seguridad del personal y/o causar daños en los intereses de la Empresa; por primera vez hasta por ocho (8) días de suspensión, por la segunda vez hasta por quince (15) días de suspensión.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

7. Juegos de mano, arrojar objetos, con intención de charla o juegos que causen daños a las personas o equipos, elementos, instalaciones o a los intereses de la Empresa; por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por (8) días de suspensión.
 8. Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol, sin causar perjuicio alguno a la Empresa, o al usuario, por primera vez hasta por ocho (8) días de suspensión, por segunda vez hasta por quince (15) días de suspensión.
 9. Dormir durante la jornada de trabajo cuando no ocasione perjuicio grave a la Compañía o al Usuario; por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 10. Fijar o remover material de las carteleras sin autorización de la Empresa, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 11. Hacer mal uso, o destruir o dañar equipos de Trabajo u objetos de la compañía, o de sus compañeros o de los usuarios, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) de suspensión.
 12. Hacer afirmaciones falsas sobre la Compañía, sus trabajadores y los usuarios, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 13. Retirarse del puesto en horas de trabajo sin autorización de sus Jefes o Representantes de la Empresa; por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho días (8) de suspensión.
 14. Disminuir el ritmo de trabajo sin perjuicio de lo estipulado en el ordinal 9 del art 7º. del decreto ley 2851/65, u originar traslados o cambios del puesto por mal prestación del servicio; por primera vez hasta por tres días (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 15. Desobedecer las órdenes de los superiores y faltar al respeto a los superiores, o compañeros de trabajo, o a los usuarios, siempre que estas no lesionen su dignidad; por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 16. No recibir o no firmar normas, o instrucciones, ordenes, circulares y demás que la empresa entregue por escrito y/o verbalmente, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 17. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de la Empresa o lugar de Trabajo, sin autorización; por primera vez hasta por ocho (8) días de suspensión, por segunda vez hasta por quince (15) días de suspensión.
 18. Marcar la tarjeta del reloj de otro Trabajador o autorizar a otro para que lo haga o alternarlas sin autorización, o usar el reloj marcador en forma distinta a la autorizada por la Empresa; por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 19. No usar, hacer mal uso, destruir, dañar, prestar vender, los vestidos y zapatos que la Empresa suministra; por primer vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por (8) días de suspensión.
 20. La mala presentación personal dentro de las consignas al vigilante en el lugar de trabajo; por primera vez hasta por tres días (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.
 21. No informar oportunamente las novedades que se suceden en la prestación del servicio, o con los compañeros de trabajo, o con los usuarios, por primera vez
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.

22. No entregar su puesto de trabajo con sujeción a las normas de la Empresa, o del Usuario, especialmente en lo referente a, uniformes, dineros, relojes, linternas y demás objetos o instrumentos propios del puesto, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.

23. Abandonar el lugar de trabajo donde presta sus servicios, uniformado y/o armado para desarrollar actividades distintas a las asignadas, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.

24. Rehusar las revistas del Supervisor o Superior, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.

25. Desacato a las órdenes impartidas por el jefe de información, por primera vez hasta por tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.

26. Cualquier violación leve de los artículos 109, 110 y 111 del presente reglamento; por primera vez tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta por ocho (8) días de suspensión.

ARTÍCULO 117:

El personal de la empresa deberá presentar sus reclamos en forma comedida y respetuosa ante la persona que ocupa el cargo de director de personal, si no fuere atendido por este y/o sino se conformare con sus decisión, podrá asistir con su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente del director de personal. Los reclamos serán resueltos en justicia y equidad en un plazo razonable, atendiendo su naturaleza.

Para la afiliación a la Seguridad Social del Menor trabajador, bastara la presentación de su conocimiento de identificación y, en su defecto copia del registro civil de nacimiento.

Una vez realizada la afiliación, la E.P.S. y la A.F.P. deberá expedir al menor un carnet, con el cual se identificara a fin de recibir los servicios de que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 118: Las sanciones contempladas en el art 116 de este Reglamento, caducaran al año de su ocurrencia y por tal motivo no se tendrá en cuenta como agravantes para faltas que se sucedan con posterioridad al termino dicho.

CAPÍTULO XXII

**RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES, PERSONAS ANTE QUIEN PUEDEN
PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

ARTÍCULO 119. El personal de la Empresa deberá presentar sus reclamos en forma comedida y respetuosa ante la persona que ocupa el cargo de Jefe de Personal, y, si no fuere atendido por este y si no se conformare con su decisión,

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

podrá insistir con su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente del Jefe de Personal.

Los reclamos serán resueltos en justicia y equidad en un plazo razonable, atendiendo su naturaleza.

PARÁGRAFO: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el presente artículo, el Trabajador o Trabajadores pueden asesorarse del sindicato a que pertenezca.

**CAPÍTULO XXIII
DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, DESPIDOS CON
O SIN JUSTA CAUSA**

ARTÍCULO 120. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965, las contractuales, y las que a continuación se señalan, a saber:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño alguno por parte del Trabajador, mediante la prestación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o las compañeras de trabajo.
 3. Todo acto de grave violencia, injuria o malos tratos en que incurra el Trabajador fuera del servicio, en contra del Empleador, los de su familia, o de sus representantes y socios, jefes de taller vigilantes o colaboradores.
 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la Seguridad de las personas o de las cosas.
 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento, o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben del Trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, y los artículos 109, 110 y 111 del Reglamento Interno de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente Reglamento.
 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda
-

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

de ocho (8) días, aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos, o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la Empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador, y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al art 2°. Decreto 1373 de 1.966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos (2) veces cuando menos por escrito mediando entre uno y otro aviso no inferior a ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos el Empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del Trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el Trabajador, pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, sí el Empleador no quedare conforme con las justificaciones del Trabajador, así se le hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución, sin razón valida por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Empleador o por las autoridades para evitar las enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud para realizar las labores encomendadas.

14. El reconocimiento al Trabajador de la pensión plena de jubilación o invalidez, estando al servicio de la Empresa. Esta causal solo procede cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la Ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que la incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales convencionales derivadas de la enfermedad.

Para el caso de los numerales 9 al 15 de éste artículo para la terminación del contrato, el Empleador deberá dar aviso al Trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

16. Falsificar, adulterar, o disminuir valores o términos de documentos o certificados expedidos por la Empresa enviados por la misma a los usuarios o de estos a aquella.
 17. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo y/o mantenerlo desordenado y/o desaseado, en forma grave, una vez se haya recibido el entrenamiento adecuado en el oficio.
 18. Introducir, portar o conservar armas y/o explosivos sin autorización, dentro de las instalaciones de la Empresa, diferentes a aquellas que correspondan al uso normal para la prestación del servicio, o que tratándose de estas se porten en horas diferentes al turno, o, en lugares prohibidos.
 19. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos en trabajos distintos al asignado, sin autorización.
 20. Destruir o dañar intencionalmente o deliberadamente, objetos, herramientas, útiles, materiales, maquinarias de la Empresa, o de sus Trabajadores, o del personal de los contratistas, o de los Usuarios.
 21. No comunicar oportunamente a sus jefes la observación que estime conducente, para evitar daños y/o perjuicios o darles informes falsos a sabiendas, en forma grave.
 22. Usar indebidamente, dentro o fuera del servicio, la credencia, la placa, kepis, y demás distintivos que lo acreditan como Vigilante, o, de sus uniformes, o, del arma de dotación.
 23. Descuidos graves que puedan afectar la seguridad o integridad física del personal, del Trabajador y/o de las máquinas, equipos, materiales, objetos o instalaciones de la Empresa, de los Trabajadores, de los Usuarios, o de terceros.
 24. Violar en forma grave las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecidas en la Empresa.
 25. fumar en aquellos lugares señalados como prohibidos o peligrosos.
 26. Coaccionar o intimidar en forma grave a uno o varios compañeros dentro de las instalaciones de la Empresa, o en el lugar donde se preste el servicio.
 27. Sustraer, apropiarse o sacar de las dependencias de la Empresa o del lugar de trabajo, sin autorización previa, objetos o materiales de
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

esta o de propiedad de aquella, o de sus Trabajadores o de los contratistas, o de los Usuarios.

28. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o de producción, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración y/o mantenimiento aunque se participe o no en ellas.

29. Hacer afirmaciones falsas y/o maliciosas sobre la Empresa, sus servicios, directivas, Trabajadores, o productos, o sus Usuarios, en forma grave.

30. Introducir, conservar y/o ingerir bebidas o drogas enervantes dentro de las dependencias de la Empresa, o el lugar de trabajo, o fuera de las horas de trabajo.

31. Preparar, participar, y/o cometer actos delictuosos de sabotaje, espionaje, soborno, o extorsión.

32. Dormir durante las horas de trabajo, cuando con ello se ocasiona perjuicios a la empresa o al usuario, y/o lo haga premeditadamente.

33. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de un superior, siempre que aquellas no lesionen su dignidad.

34. El irrespeto a los superiores o compañeros de trabajo con gestos, o actitudes, o todo acto de violencia o simple amenaza en el servicio o fuera de él.

35. El no haber informado con un mínimo de tres (3) horas de anticipación su imposibilidad de presentarse a cumplir con su turno de trabajo cuando la razón de impedimento sea conocida con anterioridad por el trabajador.

36. Permitir la entrada de personas extrañas al lugar donde se presta el servicio, así sean familiares del Trabajador, sin previa autorización del Empleador.

37. Cambiar de turno o de hora de trabajo con otro vigilante, sin previa autorización del Empleador, o, entregar el puesto de trabajo a personas ajenas a la Empresa.

38. Todo acto u omisión que conlleve afectación en contra de la buena imagen y prestigio de la Empresa.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

39. Aceptar o pedir préstamos, propinas, dadivas, concesiones especiales, favores en general, regalos u obsequios, en horas de trabajo o por razones de este.

40. Cumplir en forma negligente, o descuidada, o prestar un mal servicio al Usuario de la Empresa, la que traiga como consecuencia la suspensión temporal, o, terminación definitiva del contrato suscrito entre la Empresa y el Usuario, o que conlleve sanciones económicas impuestas por el usuario a la Empresa por mal servicio del Trabajador, o que el usuario exija el relevo del Trabajador inmediatamente.

41. Salir de la Empresa o de sus dependencias, o del lugar donde está prestando el servicio, durante las horas de trabajo sin autorización, aun cuando no se cause perjuicio a la Empresa.

42. Toda violación grave de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban en la Empresa para uso de las cafeterías, restaurantes, carteleras y demás servicios del personal, o con respeto a útiles, elementos de trabajo, armamento, uniformes, mecanismos de protección o seguridad, o disposiciones que tiendan a la conservación de los objetos que se encuentren en el lugar donde se presta el servicio, o disposiciones sobre entradas y salidas del lugar donde se está laborando y/o circulares internas que conlleven ordenes que deban cumplir el personal.

43. Toda otra falta que implique violación a las obligaciones o prohibiciones que incumbe a los Trabajadores o prescripciones de orden establecidas en Ley, Reglamentos, convenciones colectivas, pactos colectivos, o fallos arbitrales, o contratos individuales de Trabajo, según el caso.

44. Protagonizar actos de mala conducta aun en el tiempo de descanso en el lugar donde presta o hubiese prestado el servicio.

PARÁGRAFO

1: Entre otras se considera falta grave, el Trabajador que reincida por tercera vez, en una cualquiera de las faltas descritas en el artículo 116 del presente Reglamento, o cuando el Trabajador incurre en diferentes faltas disciplinarias de diferente índole y gravedad, ya que con ello está violando sus obligaciones, contractuales, Legales y reglamentarias y por tanto podrá dársele por terminado el contrato unilateralmente con justa causa, por parte de la Empresa.

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

2. Tendrán igualmente el carácter de justa causa la terminación del contrato en forma unilateral y por parte de la Empresa, las estipulaciones reglamentariamente, o en las convenciones colectivas, o en los pactos colectivos y en los fallos arbitrales.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del Empleador respecto a las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el Empleador contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del Empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus Representantes que induzca al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el Trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su Seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el Empleador al Trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del Empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del Empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual fue contratado, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al Empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, y cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o los Reglamentos de la Empresa.

PARÁGRAFO: La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos diferentes.

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

**CAPITULO XXIV
PRESTACIONES EXTRALEGALES**

ARTÍCULO 121. En la Empresa **COVITEC LTDA**, no existen prestaciones adicionales, a las legalmente obligatorias.

**CAPITULO XXV
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 122. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la Resolución Aprobatoria del presente Reglamento, el Empleador debe publicar en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible en dos sitios distintos, Si hubiere varios sitios de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada una de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución Aprobatoria.

**CAPITULO XXVI
VIGENCIA**

ARTÍCULO 123. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de éste Reglamento.

**CAPITULO XXVII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 124. Desde la fecha que entre en vigencia este Reglamento quedan suspendidas las disposiciones del Reglamento que antes haya regido y tenido aprobado la Empresa.

**CAPITULO XXVIII
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 125. No producen 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 las cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento que fueren más favorables al Trabajador.

Dirección Calle 50 77B – 111 Teléfono 2 64 88 43
Sucursal Quibdó Choco: Calle 72 4 – 54 Teléfono 712 515

CARLOS ARTURO GRISALES CARMONA
Representante Legal
c.c. No. 3.353.655 expedida en Medellín.

**COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”**

**CAPÍTULO ADICIONAL AL REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO**

En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 más conocida como ley de Acoso Laboral, artículo 9º, la Empresa luego de socializar el proyecto de adaptación del Reglamento Interno de Trabajo en su comunidad laboral dispone:

PRIMER ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: CONCEPTO: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

SEGUNDO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T. CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solo se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, Por lo tanto no se le aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

TERCER ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo con 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.

CUARTO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA: La Empresa convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya:
 2. Campañas de divulgación preventiva, y análisis 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.
 3. Establecer espacios en donde se le brinde la participación a todos los trabajadores respecto de sus inquietudes e inconformidades que puedan presentarse al interior de la empresa.
 4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones al interior de la empresa que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

QUINTO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: PROCEDIMIENTO: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento:

- 1. La Empresa tendrá un Comité u Órgano de similar tenor, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
 - 2. El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
-

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses, designará de su seno a un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

5. Si como resultado de la acción del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

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

Parágrafo: El anterior texto hará parte del reglamento interno de trabajo de **COVITEC LTDA**, en cumplimiento de lo prescrito por el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

COLOMBIANA DE VIGILANCIA TÉCNICA
“COVITEC LTDA”