

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
ACME SECURITY LTDA
NIT: 901.317.715-8**CAPITULO I**

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ACME SECURITY LTDA**, identificada con **NIT: 901.317.715-8**, domiciliada en la calle 103 No 70 - 21, de la ciudad Bogotá D.C y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud de forma presencial en las instalaciones de ACME SECURITY LTDA y adjuntar los siguientes documentos y autorizar el tratamiento de datos personales conforme a la política de Tratamiento de Datos Personales publicada en la pág. web <https://www.acmesecurityltdda.com.co>:

- Hoja de vida actualizada y con fotografía reciente (formato minerva 1003 para vigilantes).
- Autorización para el manejo, consulta y tratamiento de datos personales.
- Fotocopia de la cedula de ciudadanía ampliada al 150%
- Certificados de los tres últimos empleadores con quienes haya trabajado, con indicación de tiempo de servicio, cargo u oficio desempeñado y salario devengado.
- Certificados de los planteles de educación en donde hubiera estudiado y fotocopias autenticadas de los diplomas respectivos.
- Si el cargo al cual aspira es el de vigilante, debe adjuntar copia del curso de fundamentación o reentrenamiento en vigilancia, actualizado y otgdo por una escuela autorizada y avalada por la Supervigilancia.

Si la Empresa considera al aspirante como posible candidato, podrá:

- Efectuar pruebas psicotécnicas y prueba de polígrafo dependiendo al cargo al cual aspira, de conformidad con el Decreto 356 de 1994
- Obtener datos ante las autoridades policiales, con el propósito de conocer antecedentes penales y otros, y en cumplimiento del SIPLAFT.
- Efectuar visitas domiciliarias con el fin de conocer su modus vivendi (entrevista a los familiares más cercanos), tomar fotografías, etc.
- Solicitar al aspirante los exámenes médicos y de laboratorio necesarios para evitar la exposición a riesgos inherentes al puesto que vaya a desempeñar.
- Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del defensor de la familia.
- Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría, Contraloría, Fiscalía y Medidas correctivas Policía.

ACME

PARÁGRAFO PRIMERO: La Empresa podrá solicitar además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante en cumplimiento de las leyes vigentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El aspirante deberá cumplir además con el proceso de selección el cual comprende, entre otros, entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos, exámenes médicos, certificados de aptitud para el porte y uso de arma letal y de laboratorio de conformidad con la legislación vigente y aplicable al sector de la seguridad, etc.

PARÁGRAFO TERCERO: Todos los procedimientos y requisitos de ingreso están sujetos a las condiciones que **ACME SECURITY LTDA** tiene establecidos o llegué a establecer en el futuro, de conformidad a los procedimientos de selección, competencias, perfiles y estructura de cargos de esta y en cumplimiento de los sistemas de gestión aplicables.

PARÁGRAFO CUARTO: Queda prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO QUINTO: **ACME SECURITY LTDA** prohíbe solicitar datos discriminatorios como la religión, y otros que generen un trato desigual excluyente o perjudicial ante personas y grupos.

TELETRABAJO

ARTÍCULO 3. MODALIDADES DE TRABAJO NO PRESENCIAL

ACME SECURITY LTDA, en uso de sus facultades de organización y de acuerdo con la naturaleza de los cargos (principalmente administrativos o de soporte), podrá implementar las siguientes modalidades de trabajo no presencial, las cuales se rigen por sus leyes específicas:

1. TELETRABAJO (Ley 1221 de 2008)

Es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Requiere un acuerdo por escrito (otrosí) y se clasifica en:

Autónomos: Aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su actividad profesional.

Móviles: Aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales son las tecnologías móviles.

Suplementarios: Aquellos que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo en la oficina.

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co

 Calle 103 # 70-21 - Bogotá

 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

Nota: Requiere el reporte a la ARL, la verificación del puesto de trabajo y la provisión de equipos por parte de la empresa.

2. TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)

Se entiende como la habilitación al trabajador para desempeñar sus funciones transitoriamente en casa ante situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin que esto implique una modificación del contrato de trabajo.

Duración: Se podrá pactar por un término de tres (3) meses, prorrogables por un periodo igual, o mientras duren las circunstancias que originaron la medida.

Equipos: El trabajador podrá utilizar sus propias herramientas o la empresa podrá suministrarlas.

3. TRABAJO REMOTO (Ley 2121 de 2021)

Es la modalidad en la cual el contrato de trabajo se ejecuta en su totalidad de forma remota, mediante el uso de tecnologías de la información.

Diferencia clave: A diferencia del teletrabajo, no requiere un lugar físico determinado (es 100% virtual) y desde la contratación se pacta bajo esta modalidad exclusiva. No requiere presencia física en las instalaciones de la empresa en ningún momento del vínculo laboral.

4. DISPOSICIONES COMUNES

Igualdad de Derechos: Los trabajadores bajo estas modalidades gozan de los mismos derechos y garantías que los trabajadores presenciales (prestaciones sociales, seguridad social, libertad sindical).

Auxilio de Conectividad: Para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMMLV y que laboren bajo las modalidades de Teletrabajo o Trabajo en Casa, la empresa pagará mensualmente el Auxilio de Conectividad Digital, el cual sustituye de manera integral al Auxilio de Transporte (Ley 2088 de 2021).

Derecho a la Desconexión: En todas las modalidades anteriores, ACME SECURITY LTDA respetará el derecho a la desconexión laboral del trabajador conforme a la Ley 2191 de 2022.

Reversibilidad: Para el Teletrabajo y el Trabajo en Casa, la empresa o el trabajador podrán solicitar el retorno a la presencialidad previo aviso, según los términos pactados en el contrato o el otrosí.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 4. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76,

ACME

 www.acmesecurityltdda.com.co

 Calle 103 # 70-21 - Bogotá

 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

C.S.T.).

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

ARTICULO 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

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

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 8. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan. Todos los procesos o subprocesos de trabajo estarán sujetos a una programación distribuida dentro de la jornada en varios turnos.

Los turnos de **ACME SECURITY LTDA**, con exclusión de los empleados que desempeñen funciones de dirección, manejo y confianza, los cuales deben atender sus funciones sin restricciones de jornada y con disponibilidad para resolver situaciones especiales, urgentes o imprevistas, son los siguientes:

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

DÍAS LABORABLES: Por la naturaleza de la empresa, se consideran como días laborales para el área operativa de domingo a domingo; para el personal administrativo, se entiende como días laborales de lunes a viernes.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Labora en el siguiente horario.

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

Lunes a viernes:

<i>En La Mañana</i>	Inicia 7:00 horas	Finaliza 12:30 horas
<i>Hora De Almuerzo</i>	Inicia 12:30 horas	Finaliza 13:30 horas
<i>En La Tarde</i>	Inicia 13:30 horas	Finaliza 17:00 horas

Nota: El personal administrativo contara con 15 minutos (9:45am a 10:00 am) para la toma de desayuno.

PERSONAL OPERATIVO:

Por la naturaleza de nuestra organización, se establecen los siguientes turnos para el personal operativo:

Labora en turnos rotativos de lunes a domingo.

Primer Turno	Inicia 6:00 horas	Finaliza 18:00 horas
Segundo Turno	Inicia 18:00 horas	Finaliza 06:00 horas
Hora de almuerzo y Descanso	Se concederá al personal durante su jornada 1 hora para almuerzo/cena y 1/2 hora de break para toma de desayuno y 1/2 hora para toma de onces según corresponda cada jornada.	

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

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

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m.

PARÁGRAFO TERCERO: INICIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO. La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas al cambio de ropa, aseo o alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 10. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así de conformidad con la ley 1846 de 2017 en concordancia con la ley 2466 del 2025 CST:

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

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

ARTICULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 13. Tasas y liquidación de recargos: El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 14. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de

 www.acmesecurityltda.com.co

 Calle 103 # 70-21 - Bogotá

 7612298 - 315 423 2142

noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).
4. La hora extra-dominical festiva diurna es del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
5. La hora extra-dominical festiva nocturna es del ciento cincuenta por ciento (150%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratará de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 18. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 21. En principio **ACME SECURITY LTDA** no aceptará compensar las vacaciones en dinero. En casos excepcionales puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas. Cuando el contrato individual de trabajo termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 del C.S.T.).

ARTICULO 22. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de ocho (8) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por dos (2) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 23. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Art. 20 ley 1429 de diciembre 29 2010. Modificatoria Artículo 189 CST); cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 24. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co Calle 103 # 70-21 - Bogotá 7612298 - 315 423 2142

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTICULO 25. 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 de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
- **LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD:** Se establece la Licencia Remunerada de Paternidad (incluye adopción) El esposo o compañero permanente tendrá derecho a catorce (14) días calendario por licencia remunerada de paternidad. (Ley 2114 de 2021)
- **LICENCIA POR LUTO:** Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto. (Ley 1280 de Enero 5 de 2009). Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- **PARAGRAFO:** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
- **LICENCIA DE MATERNIDAD:** La Licencia por maternidad se otorga a la empleada gestante para gozar de diez y ocho semanas de descanso post- natal establecidos en la Ley 1822 de 2017, conforme al certificado expedida por la respectiva empresa prestadora de salud E.P.S., a la cual esta se encuentre afiliada.

ACME

- **LICENCIA POR ESTUDIO:** Si la solicitud de licencia obedece a razones del adelantamiento de estudios o capacitación se otorgará siempre y cuando se cumplan conjuntamente las siguientes condiciones:
 - Contar con el auspicio, propuesta y/o autorización de **ACME SECURITY LTDA.**
 - Compromiso del empleado de retribuir a **ACME SECURITY LTDA** prestando sus servicios durante el tiempo señalado por ésta.
- **DILIGENCIAS LEGALES ESPECIFICAS:** Se concederá permiso laboral al trabajador que deba atender **diligencias legales específicas**, de carácter obligatorio y personal, ante autoridades judiciales, administrativas o notariales. El empleado deberá presentar el citatorio u orden oficial correspondiente con la debida anticipación para su respectiva validación.
- **CITAS MEDICAS Y EMERGENCIAS FAMILIARES:** El trabajador tendrá derecho a ausentarse de sus labores para asistir a **citas médicas** programadas o para atender **emergencias familiares** de fuerza mayor que requieran su presencia inmediata. En ambos casos, se deberá notificar al supervisor a la brevedad posible y presentar el justificante médico o constancia pertinente al reincorporarse a sus funciones.

CAPITULO VII

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

ARTICULO 26. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes

 www.acmesecurityltda.com.co Calle 103 # 70-21 - Bogotá 7612298 - 315 423 2142

parafiscales es el setenta por ciento (70%)

5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 28. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 29. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 30. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, propender por entornos seguros y saludables.

ARTICULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las entidades de seguridad social escogidas por el trabajador o **ACME SECURITY LTDA** según sea del caso, de acuerdo con lo establecido por la ley. La incapacidad que expida la respectiva entidad será la única que constituye causa justificativa para la inasistencia temporal al trabajo. En caso de no afiliación del trabajador, los gastos que requiera el mismo por estos conceptos, estarán a cargo del Empleador en el cien por ciento (100%), sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 32. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo por escrito al Empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a

ACME

 www.acmesecurityltdda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como grave e injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. Si la entidad correspondiente no le expide incapacidad para laborar, el empleado debe reintegrarse inmediatamente a sus labores.

ARTICULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Bajo ningún supuesto se permitirá que empleados incapacitados puedan laborar mientras esté vigente la incapacidad

ARTICULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las armas, máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud** en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994, ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019)

ARTICULO 35. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ley 1562 de 2012; Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019), ante la A.R.L y demás autoridades competentes

ARTICULO 36. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 37. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No.2400 de 1979, de 1989, ley 9 de 1979, ley 100 de 1993, Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO PRIMERO: ACME SECURITY LTDA suministrará al personal todos los elementos de seguridad necesarios para su correcta protección, los cuales deberán ser utilizados, siendo su uso obligatorio por parte del trabajador en lo referente a su protección y seguridad. El trabajador que sin justa causa se negare a usar o utilizar en su jornada de trabajo los elementos de protección que le han sido suministrados, no podrá laborar. En el evento que el empleado labore sin utilizar los elementos de protección personal, será bajo su responsabilidad y si se ocasionare un daño en su salud, por su negligencia, su impericia, imprudencia o violación del reglamento, y este comportamiento asumido por el empleado exonerará instantáneamente a la entidad de cualquier responsabilidad, perdiendo éste los derechos a exigir los perjuicios que le sobrevengan a causa de su actitud incuriosa, negativa e irresponsable.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El no uso de los implementos de seguridad será sancionado por medio de las normas de este reglamento de trabajo y del reglamento de higiene y seguridad industrial. Los trabajadores deben procurar tener hábito de vida saludable y de autocuidado (cuidado e interdependencia), dentro y fuera de la empresa.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 39. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Cumplir lo dispuesto en el presente reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las normas de gestión de la calidad y buenas prácticas de la operación y en los procedimientos internos que se expidan en materia de dinero o bienes de **ACME SECURITY LTDA**, sistemas de información u otros relacionados con el trabajo.
- Respeto y subordinación a los superiores, respeto a sus compañeros de trabajo, a los clientes, visitantes, contratistas y proveedores de **ACME SECURITY LTDA**.
- Procurar completa armonía, coordinación en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores; obrar y ejecutar su contrato individual de trabajo con base en la buena fe.
- Obrar con espíritu de leal colaboración en el orden, moral y disciplina general de LA EMPRESA.
- Ejecutar los trabajos que le confieren, con honradez, buena voluntad, compromiso y de la mejor manera.

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto regular del respectivo superior y de manera fundada, y comedida.
- g. Ser verídico en todo.
- h. Recibir, aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, y el orden en general y encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **ACME SECURITY LTDA** en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe o líder de proceso, para el correcto manejo de las máquinas, instrumentos, equipos de trabajo y/o materias primas.
- j. Permanecer durante toda la jornada de trabajo, en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otro u otros compañeros.
- k. Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo y que puedan beneficiar a **ACME SECURITY LTDA**.
- l. Atender las indicaciones que **ACME SECURITY LTDA** haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones verbales o escritas, procedimientos y manuales relacionados con el servicio o el oficio encomendado.
- m. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones y habilidades señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en **ACME SECURITY LTDA**.
- n. Acatar los cambios de turno y de horarios de trabajo, que le indique **ACME SECURITY LTDA** a través de sus funcionarios de dirección, manejo o confianza.
- o. Administrar los recursos y bienes de propiedad, posesión o tenencia de **ACME SECURITY LTDA** de una forma seria, honesta, segura, rentable y eficiente con el fin de evitar e impedir el desperdicio o la pérdida de bienes, recursos, materiales y/o útiles de trabajo de **ACME SECURITY LTDA**.
- p. Observar las disposiciones de **ACME SECURITY LTDA** para la solicitud de permisos, licencias y para la acreditación y comprobación de enfermedades, accidentes comunes o de trabajo y eventos de calamidad doméstica.
- q. Evitar que terceras personas, sin autorización utilicen la información confidencial, los enseres, materiales, equipos, materias primas, vehículos y/o utensilios de oficina que estén a su servicio.
- r. Abstenerse de relacionarse en asuntos de trabajo o asesorar personas o entidades involucradas con actividades ilegales o delictuosas o que sean competencia directa o indirecta de los productos y/o servicios de **ACME SECURITY LTDA**.
- s. Cumplir con los principios éticos y morales y vigilar que sean acordes con el cumplimiento de su actividad laboral, comercial y administrativa.
- t. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos y subprocesos de **ACME SECURITY LTDA**.
- u. Dar estricto cumplimiento a las normas, documentos y procedimientos que hacen parte de cada proceso o subproceso de **ACME SECURITY LTDA**.
- v. No pedir, insinuar, ofrecer, ni aceptar ningún tipo de regalos o dádivas, por parte de proveedores, clientes o de terceras personas, para beneficio propio o de su familia, salvo autorización.
- w. Dar y utilizar adecuadamente el carné que identifica al empleado como trabajador de **ACME SECURITY LTDA** y acatar y aceptar las instrucciones que la misma dé para el uso

de dicho documento, en actividades como el ingreso y salida de las instalaciones, acceso a áreas restringidas u otras actividades.

- x. Cumplir las normas y procedimientos que sean adoptados en la organización para la prevención del lavado de activos, el tráfico de drogas o el contrabando.
- y. Observar los preceptos que sobre conflicto de interés tiene establecido **ACME SECURITY LTDA** y abstenerse de tomar decisiones que puedan afectar la objetividad de estos.
- z. Asistir y/o concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo, convocadas por **ACME SECURITY LTDA** a través de sus jefes o líderes de procesos. Cuidar de sí mismo y de sus compañeros de trabajo.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 40. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

JUNTA DIRECTIVA, GERENTE GENERAL, SUBGERENTE GENERAL, GERENCIAS, DIRECCIONES, COORDINADORES, SUPERVISOR, ASISTENTE, VIGILANTE.

PARAGRAFO 1: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: **EI GERENTE GENERAL.**

PARAGRAFO 2: El organigrama y las funciones de cada cargo están en el anexo de (Organigrama).

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 41. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las Minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T, Decreto 2090 de 2003).

ARTICULO 42. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

- luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 7. Trabajos submarinos.
 8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 19. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 20. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
 21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio Trabajo.

PARAGRAFO. 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, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005 y Resolución 1677 de Mayo 16 del 2008).

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

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 43. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico

a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. El empleador y trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota al objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización anual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de imposición de sanciones. (Art. 19 ley 1429 de diciembre 29 de 2010, Modificatoria artículo 151 del CST).
16. Los préstamos, anticipos y pagos se aprobarán y pagaran directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca a régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la ley 50 de 1990 y la ley 91 de 1989, que hace referencia al fondo de prestaciones sociales del magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además que están van a ser invertidas o para los fines indicados. Formulada la solicitud del pago parcial de cesantías del trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo de privado de cesantías, según el caso deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo, sin que se haya realizado el pago el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de Trabajo, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas. (Art. 21 ley 1429 de diciembre 29 de 2010, modificatoria artículo 256 CST).
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
18. Contratar y mantener vigente el Seguro de Vida Colectivo para el personal operativo, con amparo las veinticuatro (24) horas, cumpliendo con los requisitos del Artículo 5 de la Ley 1920 de 2018.
19. Facilitar y promover el acceso a la capacitación y reentrenamiento permanente, dando prioridad en los procesos de selección y permanencia a las mujeres y personas mayores de 45 años.

ARTICULO 44. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una (1) semana antes probable de la fecha del parto.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. El vigilante saliente no podrá retirarse del puesto hasta que el vigilante entrante haya recibido el puesto a satisfacción, verificado el armamento y firmado la minuta. Si el relevo no llega, el trabajador debe informar inmediatamente a la central y permanecer en el puesto hasta que se asigne un reemplazo, tiempo que será reconocido como trabajo suplementario.

PARAGRAFO: USO DEL UNIFORME DE DOTACIÓN: El uniforme de ACME SECURITY LTDA es un símbolo de autoridad y confianza. Su uso se rige por las siguientes reglas:

1. **Uso Obligatorio y Exclusivo:** El trabajador debe portar el uniforme **completo** y en perfecto estado de limpieza durante toda su jornada. Queda prohibido mezclar prendas de civil con el uniforme.
2. **Prohibición de Uso Extralaboral:** Está estrictamente prohibido portar el uniforme en lugares públicos fuera de las horas de servicio, especialmente en establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas o se realicen actividades que afecten la imagen de la compañía.
3. **Cuidado de Elementos:** El carné, el escudo y los distintivos son propiedad de la empresa y deben portarse siempre de manera visible.
4. **Devolución de Dotación:** Al terminar el vínculo laboral, el trabajador está obligado a devolver la totalidad de las prendas de uniforme y distintivos en un plazo máximo de 48 horas. La retención de estas prendas podrá ser reportada a la Supervigilancia como uso indebido de insignias de seguridad privada.

ARTICULO 45. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
4. El Banco de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar

 www.acmesecurityltda.com.co

 Calle 103 # 70-21 - Bogotá

 7612298 - 315 423 2142

- retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
5. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 6. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 7. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 8. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 9. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 10. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 11. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 12. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 13. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 14. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 15. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 46. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de **ACME SECURITY LTDA** o las instalaciones donde desempeñan su labor los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar 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 deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o

ACME www.acmesecurityltdda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142**NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD**

- permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
 9. Retirar información de cualquier tipo (discos duros, cd, memorias USB, o medios digitales o información de cualquier tipo) sin la debida autorización escrita por parte de la gerencia de **ACME SECURITY LTDA.**
 10. Retirar, sustraer, o destruir documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
 11. Suministrar, o comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y/o procedimientos o las informaciones, que sean de naturaleza reservada o confidencial o utilizarla y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios o no a **ACME SECURITY LTDA**, bien sea que llegue a su conocimiento por razón del cargo que ocupa o por cualquier otro medio, en beneficio propio o de terceros. Lo anterior no obsta para que la organización pueda denunciar delitos o violaciones del contrato individual de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
 12. Hacer cambios en los horarios o turnos de trabajo sin previa autorización de su superior inmediato.
 13. El uso de elementos o prendas diferentes a la dotación en horarios y ejecuciones del servicios contratado y prestado.
 14. Fumar durante la prestación del servicio se considera una falta grave debido a la distracción y el riesgo de incendio que representa en zonas custodiadas.
 15. Prohibición de uso de dispositivos distractores: Abstenerse de utilizar teléfonos celulares o dispositivos electrónicos para fines personales durante la prestación efectiva del servicio de vigilancia. El trabajador debe mantener un estado de alerta y vigilancia permanente. El uso de estos dispositivos solo se autoriza en periodos de descanso o ante situaciones de emergencia debidamente reportadas a la central de operaciones.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 47. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

Se establecen las siguientes clases de faltas:

- **LEVES:** Se considera falta leve toda acción u omisión del trabajador que constituya un incumplimiento menor de sus deberes y obligaciones laborales, sin generar un impacto grave en la operación, disciplina o seguridad de la empresa. Estas faltas, aunque no conllevan una afectación significativa, deben ser corregidas para mantener un ambiente de trabajo adecuado y el cumplimiento de las normas internas.
- **GRAVES:** Se considera falta grave toda acción u omisión del trabajador que implique un incumplimiento serio y deliberado de sus deberes laborales, afectando el normal desarrollo de la empresa, la seguridad de las personas, la integridad de los bienes o la imagen corporativa. Este tipo de faltas pueden comprometer la relación de confianza entre el trabajador y la empresa, pudiendo dar lugar a sanciones severas, incluida la terminación del contrato por justa causa.

ACME

ARTICULO 48. Constituyen faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. Retrasos ocasionales en la hora de ingreso o regreso de descansos sin justificación.
2. Incumplimiento menor de normas de presentación personal o uso del uniforme sin justificación válida.
3. Uso indebido ocasional de herramientas o equipos de la empresa para fines personales.
4. Inobservancia de normas básicas de convivencia como hablar en tono inadecuado o no acatar indicaciones simples de superiores.
5. Falta de diligencia en el reporte de asistencia sin que implique fraude o alteración de la información.
6. Incumplimiento ocasional de normas de seguridad y salud en el trabajo sin generar un riesgo inminente.
7. Uso inadecuado de dispositivos electrónicos en horarios de trabajo para fines personales sin afectar directamente la productividad.
8. Abandono de Puesto: Retirarse del lugar de faena sin haber sido relevado formalmente por el compañero entrante o sin autorización expresa del supervisor.
9. Incumplimiento de consignas: No acatar los protocolos específicos de seguridad establecidos por el cliente o la empresa.

ARTICULO 49. Constituyen faltas graves:

Dada la naturaleza crítica del servicio de seguridad, se consideran faltas graves que pueden dar lugar a la terminación del contrato por justa causa:

1. Dormirse en el servicio: Encontrarse en estado de somnolencia o dormido durante el turno asignado, por el riesgo que esto representa para la seguridad.
2. Falsedad en Minuta: Omitir el registro de novedades o registrar información falsa en la minuta de servicio.
3. Incumplimiento del compromiso suscrito frente a faltas leves.
4. Faltas de respeto o agresión: Actos de violencia verbal, física o acoso hacia compañeros, clientes o superiores o subalternos.
5. Uso indebido de información confidencial: Divulgación, mal uso o filtración de datos sensibles de la empresa o clientes.
6. Fraude, robo o daño intencional de bienes: Apropiación indebida de recursos de la empresa o clientes, actos de sabotaje o complicidad.
7. Insubordinación grave: Desacatar órdenes legítimas de un superior de manera desafiante y reiterada.
8. Consumo de alcohol o drogas en horario laboral y presentarse en estado de embriaguez o bajo sustancias que afecten el desempeño.
9. Uso indebido de armas o elementos de seguridad: En el caso de personal de vigilancia,

incumplir protocolos de manejo de armamento.

10. Suplantación de identidad o falsificación de documentos: Presentar información falsa para obtener beneficios personales o laborales.

11. Acoso laboral / sexual o discriminación: Actos que generen intimidación, humillación o menoscabo de los derechos de los compañeros de trabajo.

PARAGRAFO: La Minuta de Servicio es un documento de control operativo con carácter de prueba legal. Queda prohibido tachar, enmendar, arrancar hojas o usar corrector. Cualquier alteración de la minuta se considerará falsedad en documento privado y será causal de terminación de contrato."

MATRIZ DE CUANTIFICACIÓN

Frecuencia Falta LEVE

1ª Vez	Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida / compromisos.
2ª Vez	Suspensión de 1 a 3 días.
3ª Vez	Suspensión de 3 a 8 días.
4ª Vez	Falta GRAVE

Falta GRAVE

Terminación del Contrato por Justa Causa.
N/A
N/A
N/A

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

ARTÍCULO 50. DEBIDO PROCESO: Para la imposición de cualquier sanción o terminación de contrato, la empresa seguirá el estándar de la Sentencia C-593/14:

1. **Notificación y pruebas:** Comunicación escrita de la falta imputada adjuntando la totalidad de las pruebas.
2. **Defensa (5 días hábiles):** Plazo para rendir descargos (verbales o escritos) y presentar pruebas. El trabajador podrá acompañarse de dos representantes sindicales o un compañero.
3. **Decisión motivada:** Decisión por escrito, fundada en pruebas y proporcional a la falta (sanción o archivo).
4. **Impugnación (3 días hábiles):** Derecho a interponer recursos de reposición y/o apelación tras la notificación de la sanción.
5. **Inmediatez:** La empresa actuará dentro de un plazo razonable tras conocer los hechos.

ARTICULO 51. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 52. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: **DIRECTOR O COORDINADOR DE TALENTO HUMANO**, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 53. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: En **ACME SECURITY LTDA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV**BIENESTAR LABORAL, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, CAPACITACIÓN E INCENTIVOS**

ARTÍCULO 54. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ACME SECURITY LTDA garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo.

1. **No Discriminación:** Se prohíbe cualquier distinción, exclusión o restricción basada en razones de raza, color, origen nacional, género, orientación sexual, religión, opinión política o condición de discapacidad, siempre que esta última no sea incompatible con las funciones esenciales del cargo y la seguridad operativa.
2. **Inclusión de Población Especial:** En cumplimiento de la Ley 1920 de 2018, la empresa promoverá activamente la vinculación de mujeres y personas mayores de 45 años y personas en condición de discapacidad en cargos operativos de vigilancia.
3. **Ajustes Razonables:** La empresa evaluará y aplicará los ajustes razonables necesarios en el entorno laboral para facilitar el desempeño de trabajadores con discapacidad, garantizando su seguridad y la de los terceros bajo su custodia.
4. **Cultura Inclusiva:** Todo acto de discriminación o segregación por parte de superiores o compañeros será considerado una falta grave y se tramitará bajo los procedimientos disciplinarios y de acoso laboral vigentes.

ARTÍCULO 55. DESCONEXIÓN: De conformidad con la Ley 2191 de 2022, ACME SECURITY LTDA garantiza a sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral al finalizar su jornada, durante sus vacaciones, permisos o licencias, según la Política de Desconexión Laboral de la empresa, la cual está alineada con la normativa legal vigente.

1. La empresa se abstendrá de emitir órdenes o requerimientos fuera de la jornada laboral, salvo en situaciones de fuerza mayor o necesidad extrema que pongan en riesgo la continuidad del servicio de seguridad o la integridad de los bienes custodiados.
2. El incumplimiento de este derecho por parte de superiores jerárquicos podrá ser denunciado ante el Comité de Convivencia Laboral.

ACME

ARTÍCULO 56. PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS (LEY 1920 DE 2018): ACME SECURITY LTDA establece un sistema integral de bienestar para dignificar la labor del guarda de seguridad, el cual comprende:

1. **Incentivos a la Excelencia:** Se crea la distinción "Excelencia ACME", la cual premiará semestralmente a los trabajadores con mejor desempeño, puntualidad y pulcritud. Los incentivos podrán ser bonificaciones no prestacionales, días de descanso remunerado o menciones honoríficas.
2. **Prioridad en la Permanencia:** En igualdad de condiciones técnicas, se dará prioridad para la continuidad y ascenso a las mujeres y a los trabajadores mayores de 45 años.
3. **Capacitación y Reentrenamiento:** La empresa facilitará los espacios para el reentrenamiento anual obligatorio, promoviendo convenios con escuelas de capacitación para que el personal pueda acceder a especializaciones (CCTV, Escolta, Manejador Canino).
4. **Salud Mental y Riesgo Psicosocial:** Se implementarán jornadas de acompañamiento psicológico para prevenir la fatiga y el estrés derivado de las jornadas extensas y la naturaleza del riesgo.
5. **Seguro de Vida Colectivo:** Conforme al Art. 5 de la Ley 1920, la empresa mantendrá vigente un seguro de vida que cubra al personal operativo las 24 horas del día.

ARTÍCULO 57. GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL: ACME SECURITY LTDA se compromete a mantener un entorno de trabajo basado en el respeto y la dignidad. Para ello:

1. **Evaluación de Clima:** Se realizará anualmente una medición de clima organizacional para identificar oportunidades de mejora en las relaciones jefe-subalterno y entre compañeros.
2. **Prevención del Riesgo Psicosocial:** En conjunto con la ARL, se ejecutarán programas para mitigar el estrés laboral y promover la salud mental.
3. **Canales de Escucha:** Se habilitarán buzones de sugerencias y reuniones periódicas con los representantes del Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 58. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST): ACME SECURITY LTDA ejecutará de manera permanente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

- **1. Obligaciones de la Empresa:** Proveer ambientes de trabajo seguros, dotar oportunamente los Elementos de Protección Personal (EPP) requeridos para el servicio, conformar y respaldar el COPASST (o Vigía) y el Comité de Convivencia Laboral, y realizar los exámenes médicos ocupacionales periódicos.
- **2. Obligaciones del Trabajador:** Procurar el cuidado integral de su salud, suministrar información clara y veraz sobre su estado de salud, cumplir las normas y reglamentos del SG-SST, utilizar obligatoriamente las herramientas y EPP provistos, y reportar inmediatamente a sus superiores o al área de SST cualquier condición de riesgo o accidente de trabajo, por leve que sea. Su omisión se considerará falta grave según el régimen disciplinario de este reglamento.

CAPÍTULO XVI: POLÍTICA DE ESPACIOS LIBRES DE HUMO (TABAQUISMO)

ARTÍCULO 59. PREVENCIÓN DEL TABAQUISMO (LEY 1335 DE 2009): Con el fin de proteger la salud de los trabajadores y cumplir con la normativa nacional, ACME SECURITY LTDA establece:

1. **Prohibición Total:** Se prohíbe fumar (incluyendo cigarrillos electrónicos o vapeadores) en todas las áreas de la empresa, vehículos de transporte de valores o patrullas, y especialmente en el puesto de facción asignado por el cliente.
2. **Cumplimiento en Puestos de Cliente:** El trabajador debe acatar estrictamente las zonas de no fumadores establecidas por los clientes de la empresa.
3. **Sanción:** Fumar durante la prestación del servicio se considera una falta leve susceptible a evolución de falta grave, debido a la distracción y el riesgo de incendio que representa en zonas custodiadas.

CAPÍTULO XVII PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y VIDEOVIGILANCIA (HABEAS DATA)

ARTÍCULO 60. POLÍTICA DE CCTV Y TRATAMIENTO DE IMÁGENES: En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, ACME SECURITY LTDA establece el protocolo para el uso de sistemas de videovigilancia (CCTV) tanto en sus sedes administrativas como en los puestos de servicio de sus clientes:

1. **Finalidad:** El tratamiento de datos biométricos (imágenes y videos) captados por las cámaras tiene como única finalidad garantizar la seguridad de las personas, los bienes y la infraestructura, así como servir de medio de control laboral y prueba técnica en investigaciones internas o judiciales.
2. **Autorización y Aviso de Privacidad:** El ingreso a las zonas videovigiladas de la empresa o sus clientes implica la autorización tácita del trabajador para el tratamiento de su imagen. ACME SECURITY LTDA garantiza la instalación de avisos de privacidad visibles en las zonas de acceso.
3. **Uso como Prueba Laboral:** El trabajador acepta que los registros de CCTV son un mecanismo legítimo de supervisión y control. Las grabaciones que evidencien faltas disciplinarias podrán ser utilizadas como prueba reina en los procesos de descargos, respetando siempre la cadena de custodia.
4. **Zonas Restringidas:** Queda terminantemente prohibida la instalación de cámaras en lugares que afecten la intimidad y dignidad del trabajador, tales como baños, vestieres o zonas de descanso privado.
5. **Custodia y Acceso:** Solo el personal debidamente autorizado (Gerencia o Dirección de Desarrollo logístico) tendrá acceso a las grabaciones. El tiempo de almacenamiento de las imágenes será de treinta (30) días calendario, salvo que se requieran como prueba en un proceso activo.
6. **Derechos del Titular:** Los trabajadores podrán ejercer sus derechos de acceso, actualización y rectificación de sus datos personales mediante solicitud escrita al oficial de cumplimiento de datos de la compañía.

ACME

CAPITULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTICULO 61. Como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral o sexual previstos para la empresa se constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 62. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previstos los siguientes mecanismos:

- a. La empresa desarrollará actividades recreativas y lúdicas a objeto de que los trabajadores se conozcan y desarrollen buenos hábitos y valores que promuevan la vida laboral y las relaciones interpersonales.
- b. La empresa desarrollará seminarios y talleres de capacitación relacionados con los temas del acoso laboral, seguridad industrial, salud ocupacional.
- c. La empresa mediante charlas informativas les hará conocer los deberes y derechos de los trabajadores, al objeto de diferenciar que es el acoso laboral.
- d. Periódicamente se reunirá el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Paritario Seguridad y Salud en el trabajo, para coordinar conjuntamente, acciones que se incluyen en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cronograma de actividades el cual se fijara en lugar visible.
- e. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 63. Para los efectos relacionados al acoso laboral sexual y contra la violencia de genero, hay una política de prevención de acoso laboral sexual y contra la violencia de genero, la cual se encuentra alineada a la normatividad legal vigente, procedimientos, medidas disciplinaria y capacitación en prevención.

Acme Security Ltda cuenta con mecanismos internos robustos de prevención, canales de denuncia confidencial y el funcionamiento actualizado del comité de convivencia laboral y el apoyo de la denuncia ante lo entes competentes.

ARTICULO 64. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procediendo interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza señaladas por la ley para este procedimiento.

La empresa creo un comité, integrado en forma Bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador, el cual se denomina Comité de Convivencia Laboral.

Fase 1 – Presentación de la Queja

- El trabajador afectado radica su denuncia en cualquiera de los canales habilitados.
- Recursos Humanos o el Comité de Convivencia Laboral recibe y clasifica la denuncia.

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co

 Calle 103 # 70-21 - Bogotá

 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

Fase 2 – Evaluación Preliminar

- Se verifica que el caso cumpla con los criterios de acoso laboral.
- Si no es acoso laboral, se redirige a los mecanismos adecuados.
- Si es un caso válido, se activa el proceso de investigación.

Fase 3 – Investigación

- Se convoca a una reunión con el denunciante para recopilar detalles.
- Se contactan testigos o se revisan evidencias documentales.
- Se garantiza confidencialidad en todo el proceso.

Fase 4 – Resolución del Caso

- Si se confirma acoso laboral: Se imponen sanciones disciplinarias conforme al Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.
- Si no se confirma acoso laboral: Se brinda asesoría y seguimiento al denunciante para evitar represalias.
- Si el caso requiere intervención legal: Se remite a la autoridad competente (Ministerio del Trabajo o Fiscalía, en caso de agresión física).

**CAPITULO XIX
CONDICIONES DE ADMISION MODERNAS**

ARTICULO 65: Acme Security Ltda cuento con los siguientes mecanismos de postulación digital mediante los canales:

1. Pagina web
2. Correos electrónicos
3. Redes sociales
4. Líneas telefónicas

ARTICULO 66: Requisitos específicos para la contratación migrante:

1. Documento de permanencia y permiso de trabajo. El migrante debe presentar un documento que lo autorice a trabajar legalmente en el país.
2. Los documentos validos varían según el programa migratorio: visa de reciente o migrante, permiso por protección temporal PPT, y salvoconducto el documento es transitorio valido temporalmente mientras se resuelve la solicitud.
3. Afiliación, la empresa afiliara y pagara aporte al sistema general seguridad y de salud integral (ARL, AFP, EPS y caja de compensación)
4. Convalidación de títulos de acuerdo a los pronunciamientos del ministerio de educación nacional.
5. Registro del contrato ante el ministerio de trabajo para formalizar las condiciones laborales.

**CAPITULO XIX
PUBLICACIONES****ACME** www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142**NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD**

ARTICULO 67. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTICULO 68. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C.S.T.).

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 69. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 70. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).



ERIBERTO MEDINA MURCIA
Gerente General y Representante Legal
ACME SECURITY LTDA
Calle 103 No 70 – 21, Bogotá D.C

ACME

 www.acmesecurityltda.com.co
 Calle 103 # 70-21 - Bogotá
 7612298 - 315 423 2142

NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD

ACTA DE SOCIALIZACIÓN Y APROBACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En la ciudad de Bogotá D.C., en la Empresa **ACME SECURITY LTDA**, identificada con **NIT: 901.317.715-8**, ubicada en la ciudad de Bogotá D.C en la Calle 103 No 70 - 21, los abajo firmantes; trabajadores, comité de convivencia laboral y representantes de la empresa antes mencionada, se reunieron en las instalaciones de la misma, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido por la ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, y dar a conocer a los asistentes, los artículos que conforman el reglamento de trabajo, estableciendo todos los derechos y deberes, tanto de los trabajadores como de **ACME SECURITY LTDA**.

Para efectos de lo anterior, se trataron los siguientes temas, expuestos por los representantes de la empresa y el comité de convivencia laboral:

- Ley María.
- Ley de luto.
- Descargos y sanciones disciplinarias.
- Descuentos y préstamos.
- Compensación dinero en vacaciones.
- Pago parcial de cesantías.
- Vacaciones remuneradas.
- Permisos.
- Servicios médicos.
- Prescripciones de orden.
- Orden jerárquico.
- Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores.
- Reclamos.
- Disposiciones generales.
- Cargas prestacionales etc.

Una vez presentado lo anterior, los representantes de la compañía abrieron un espacio para que los trabajadores expresaran sus opiniones sobre lo expuesto, bajo la premisa que lo manifestado no será considerado como obligatoria adopción, sino como aportes válidos para la construcción del Reglamento de Trabajo.

Acabado el paso anterior y de acuerdo con lo establecido en la ley 1429 del 29 de diciembre del 2010, se procede a la aprobación del reglamento de trabajo.

Concluido lo anterior, los representantes de la empresa manifiestan que el reglamento de trabajo queda aprobado y que será publicado en dos lugares visibles de la compañía, con el fin de que aquellos interesados se ilustren de esta información.

Se firma por los intervinientes en la ciudad de Bogotá D.C, a los 25 días del mes de mayo del año 2026.

ACME www.acmesecurityltdda.com.co Calle 103 # 70-21 - Bogotá 7612298 - 315 423 2142**NUESTRO PRINCIPIO ES TU SEGURIDAD**



GERENTE GENERAL
Eriberto Medina Murcia
CC. 80.746.628 de Bogotá



GERENCIA ADMINISTRATIVA
Laura Catalina Castañeda
CC. 1.018.473.411 de Bogotá



SUPERVISOR
Adolfo Humberto Rodríguez Rodríguez
CC.1.074.414.379 de Gacheta



VIGILANTE
Anyela Yizeth Suarez Nieto
CC. 1.000.774.807 de Bogotá

ACME