

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.
NIT No 890.110.905 - 1**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 1º. OBJETO: Regular las relaciones laborales entre CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S., Nit No 890.110.905 - 1, con domicilio principal en la Calle 37 No. 45-118 de Barranquilla, y 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.

Igualmente se encuentran sometidos a este Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores de las sucursales o agencias de la empresa que se abran posteriormente en cualquier lugar del país.

La elaboración del presente reglamento tuvo en cuenta lo establecido por la Sentencia C-934/04 de la Corte Constitucional para lo relacionado con la escala de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, así mismo lo establecido por la Ley 2466 de 2025.

**CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTICULO 2º Quien aspire a ser trabajador de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, debe hacer la solicitud y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo, a solicitud de los padres y, o de la primera autoridad política del lugar o a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Fotocopia de los certificados que acrediten los estudios suficientes, para demostrar la calidad o condición de la profesión del cargo al que se aspira.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y salario devengado.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111., L. 1780/2016).

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º—La empresa, una vez admitido 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 (CST, art. 76).

ARTICULO 4º—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 (CST, art. 77, núm. 1º).

ARTICULO 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 (L. 50/90, art. 7º).

ARTICULO. 6º—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 este, 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 (CST, art. 80).

CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO. 7º—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, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley (CST, art. 6º). (Sentencias C-823 y C-825 de octubre 4/2006 Corte Constitucional).

CAPITULO V JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 8º JORNADA: La jornada máxima es de 42 horas semanales, distribuidas en dos turnos, de la siguiente manera:

DE LUNES A JUEVES 1ER TURNO	De 08:00 a. m.	a	12:00 p.m.
	De 01:00 p.m.	a	04:30 p.m.
DE LUNES A JUEVES 2DOTURNO	De 08:30 a. m.	a	12:00 p.m.
	De 01:00 p.m.	a	05:00 p.m.
Con (1.0) hora para el almuerzo	De 12:00 m	a	01:00 p.m
VIERNES UN SOLO TURNO	De 08:00 a. m.	a	12:00 p.m.
	De 01:00 p.m.	a	05:00 p.m.
Con (1.0) hora para el almuerzo	De 12:00 m	a	01:00 p.m.
Sábado	De 08:00 a.m.	a	12:00 p. m.

PARÁGRAFO 1. Por acuerdo entre la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, y sus trabajadores, ésta podrá modificar el horario antes establecido en caso de necesidad, de lo cual se dejará constancia por escrito.

JORNADA LABORAL FLEXIBLE, HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO, NOCTURNO, DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 9º JORNADA LABORAL FLEXIBLE. La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la

semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; para el caso se aplicará lo dispuesto en el C.S.T Art 161 literal d y parágrafo 1. Todo de acuerdo a la ley 2466/2025 Art 11.

ARTICULO 10°. HORAS EXTRAS: En la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.** por regla general no se laboran horas extras ni se labora en horas nocturnas, en caso de requerirlo la empresa previo cumplimiento de todos los requisitos legales las programará y las dará a conocer con la debida antelación y aprobación del Mintrabajo y se cancelaran de acuerdo a la Ley para cada caso.

La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de trabajo, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 7 p.m.

ARTICULO 11° TRABAJO ORDINARIO. es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7 pm). Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 12° EL TRABAJO SUPLEMENTARIO: Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTICULO 13° LIMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO: A excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse hasta por (2) horas diarias y 12 semanales mediante autorización expresa del Ministerio del trabajo.

ARTICULO 14° TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. En el excepcional caso de laborar horas extras, horas nocturnas, dominicales o festivos, éstas se liquidarán de acuerdo a las Tasas del C.S.T

ARTICULO 15° PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: En caso de laborarse horas extras, el pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 16° La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, 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 este Reglamento.

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

ARTICULO 17° La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, puede dar su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 18° Serán de descanso obligatorio remunerado para los trabajadores de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º y 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 9 y 20 de Julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de Junio, quince de agosto, doce de octubre, primero y once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día Lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

PARÁGRAFO. 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 19° Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley, la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, 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.

CAPITULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 20° VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 21° La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad de la empresa. **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 22° Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 23° Sé prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en caso especial de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por día laborado cualquiera sea la clase de contrato. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Sentencia C-035/05 M.P. Rodrigo Escobar).

ACUMULACIONES

ARTICULO 24° No es política de la empresa acumular vacaciones y al menos el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

ARTICULO 25° Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 26° la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada

trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

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 éste sea.

PERMISOS

ARTICULO 27º La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, 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, 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 el último caso, 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 permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

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.

En todo caso el trabajador debe presentar los soportes documentales que acrediten la necesidad del permiso y con la debida anticipación. Los permisos no obligatorios tales como los relacionados con asuntos personales, no serán remunerados por parte de la empresa y se otorgaran a criterio de la empresa.

CAPITULO VIII **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS,** **HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

ARTICULO 28º SALARIO. Formas y libertad de estipulación.

La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, 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, etcétera, pero siempre respetando el salario mínimo legal.

ARTICULO 29° 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. En todo caso el pago se hará por transferencia a las cuentas de los trabajadores o a la que autorice.

PERIODOS: Los salarios serán pagaderos por quincenas vencidas. En todo caso no será superior a un mes

CAPITULO IX
SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD,
RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO
DE ACCIDENTES DE TRABAJO, SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 30° Es obligación de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, 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 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 31° Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud y Administradora de Riesgos Laborales, y por medio de las IPS a la cual les asignen. En caso de no afiliación, estarán a cargo de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 32° Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, o a quien la represente, quienes permitirán que el trabajador asista a consulta médica, a fin de que certifiquen si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante.

La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 33° Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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 máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. Así mismo, deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, podrá ser despedido con justa causa y podrá perder el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la sociedad empleadora para la terminación del contrato de trabajo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTICULO 34° 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, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, y las demás normas aplicables, ante la Empresa Promotora de Salud y Administradora de Riesgos Laborales

ARTICULO 35° En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. Así mismo se indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad por parte de quien corresponda establecerlo.

ARTICULO 36° 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 37° En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales de la SG-SST compilado en el Decreto 1072 de 2015 y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, que aún le sean aplicables sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTICULO 38° La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, tiene afiliados a todos sus trabajadores a los Sistemas Generales de Pensiones, Salud y Riesgos Laborales, a través de las Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones que ellos han elegido, así mismo a la Administradora de Riesgos Laborales y a todas las entidades que por Ley corresponda.

ARTICULO 39° La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, incluye a todos los trabajadores cualquiera que sea la vinculación realizada dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, por lo cual suministrará:

- A) Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa.
- B) Los elementos de protección personal que requiera en el puesto de trabajo.
- C) Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo establecido.

ARTICULO 40° El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales de los trabajadores de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, es de obligatorio pago por ésta en un 100%.

En todo caso la Seguridad Social Integral (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) respecto de los trabajadores de la empresa **CONSEGURIDAD DELCARIBE**

SAS., será de su entera responsabilidad, aplicando los descuentos correspondientes a sus trabajadores.

ARTÍCULO 41° *Aportes a la seguridad social.* Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 42° Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

Respeto y subordinación a los superiores.

Respeto a sus compañeros de trabajo.

Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

La filosofía de la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, impone a todos sus trabajadores los principios de lealtad, moralidad, honestidad, responsabilidad y veracidad.

Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, de pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Respetar las creencias de índole religiosa de las personas a quienes la empresa le presta los servicios.

Mantener decoro y buena presentación personal y utilizar durante la jornada de trabajo las dotaciones entregadas por la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**

CAPITULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 43º El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, es el siguiente:

1. Gerente- Asistente de Gerencia
2. Subgerente Administrativo, Jefe del Departamento de Recarga
3. Jefe de Ventas
4. Coordinador de Cartera y Gestión Administrativa y Financiera
5. Coordinar de SST

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores el **Gerente y/o Subgerente administrativo o** la persona que haga sus veces al momento de imponerla si fuere el caso.

CAPITULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 44º Por regla general en la empresa no laboraran menores de edad. Sin embargo, en el hipotético caso que se llegaren a vincular deberá someterse al rigorismo legal. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45°. 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 laborales en forma que se garanticen 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Numeral Sexto (6) del C.S.T. Para asistir a citas medicas de urgencias o citas medicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. 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, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Conceder al trabajador licencia de luto (Ley 1280/2009 art. 1º y Ley 2388/2024, art 11)

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

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

13. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º 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.

14. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

ARTÍCULO 46º 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 estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o 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 y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

CAPITULO XIV
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y PARA
LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 47° PROHIBICIONES PARA 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 estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo. (Corte Sentencia 247/01 27-02-01).

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

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

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

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos,

será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ARTICULO 48º PROHIBICIONES 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 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 celadores.

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 a sus compañeros.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

9. Tomar los alimentos en los puestos de trabajo dentro del horario laboral.

10. El uso de teléfonos celulares y dispositivos móviles durante la jornada laboral, para fines distintos a los estrictamente laborales, salvo los casos de emergencias familiares y descansos.

11. Utilizar a cualquier trabajador de la empresa para diligencias personales en el horario laboral.

El incumplimiento de estas prohibiciones se considerará falta grave y faculta a la empresa a proceder de acuerdo a la ley o a las sanciones establecidas para tales conductas en el RIT

CAPITULO XV POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 49° OBJETO. CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S. rechaza cualquier conducta de acoso laboral y acoso sexual. Promovemos un ambiente de respeto, dignidad y buen trato.

Así mismo se procuran actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueve 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.

DEFINICIONES:

1. **Acoso laboral:** Toda conducta persistente de hostigamiento, humillación o mal trato que afecte la salud o dignidad del trabajador. Ley 1010 de 2006
2. **Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada que cree un ambiente intimidatorio, hostil o humillante. Código Penal Art 210A

ARTÍCULO 50° En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la sociedad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010/06, Ley 2365/24, que incluyan campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dichas leyes, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral o sexual, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral o sexual u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior

ARTÍCULO 51° Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral o sexual, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad efectiva y naturaleza conciliatoria señalados por la ley para este procedimiento.

1. La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.** tendrá un “Comité de Convivencia Laboral”, integrado por dos representantes de los trabajadores, designado mayoritariamente por ellos y dos representantes del empleador o su delegado.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la actividad 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 estime 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 o sexual.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la 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 o sexual, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, así mismo lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá una vez cada dos meses (ultimo día hábil del mes respectivo), designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse solicitudes de evolución de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral o sexual 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.
 3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral o sexual, el comité en sesión respectiva las examinaría, 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.

4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
5. 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 o sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y Ley 2365 de 2024

CAPITULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 52º. La empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, siempre que adelante un proceso disciplinario, garantizara a sus trabajadores el debido proceso dentro del cual se observen; dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra y non bis in ídem.
Tal y como lo establece el artículo 7 de la Ley 2466/2025 se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. La empresa comunicará de manera formal (escrito o por correo electrónico) de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La empresa le indicará por escrito al trabajador o trabajadora los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. La empresa dará traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La empresa dará indicación de un término entre 5 y 8 días durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

5. La empresa dará un pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión dentro de los 15 días posteriores a la sustentación de la defensa del colaborador.

6. De ser el caso, la empresa impondrá una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

7. El trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión dentro de los 10 días posteriores a la notificación de la misma. Esta impugnación deberá decidirla el inmediato superior de quien tomó la decisión inicial, dentro de los 10 días siguientes.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. El trabajador o trabajadora, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo durante el proceso, quienes velaran por el cumplimiento del debido proceso

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

El termino dentro del cual debe tomarse la decisión final y a partir del inicio de las actuaciones, no deberá sobrepasar los 30 días, salvo casos muy excepcionales de practica de pruebas.

ARTICULO 53° FALTAS LEVES. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa,

implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

Los retrasos inferiores a 15 minutos pueden generar un llamado de atención al trabajador, y dará lugar a que la empresa pueda descontar del salario el tiempo de retraso al valor proporcional. Los retardos inferiores a quince minutos de forma sistemática cuya suma sea igual a 40 minutos o más, en un periodo de 3 quincenas será considerada falta grave.

ARTÍCULO 54º FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves:

El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta o más veces.

La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera o más veces.

La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera o más veces.

Los retardos inferiores a quince minutos de forma sistemática cuya suma sea igual a 40 minutos o más, en un periodo de 3 quincenas será considerada falta grave.

Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, tales como acoso laboral o sexual, violencia tanto física como verbal contra compañeros, clientes o superiores en el trabajo, discriminación, incumplimiento de normas de seguridad, daños a propiedad de la empresa, falta de respeto a la autoridad, uso indebido de recursos, confidencialidad de la empresa o de otros empleados

Las multas que se prevean, sólo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo, sin excusa suficiente.

Tales multas no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día.

Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.

La tipificación de faltas graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben "el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores.

Estas faltas consideradas como graves darán la facultad a la empresa de aplicar el numeral 6 del artículo 63 del C.S.T

CAPITULO XVII

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

ARTICULO 55° Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, a través de su representante legal o administrador, deberá oír al trabajador inculcado quien podrá estar asistido por dos compañeros de trabajo si así lo manifiesta. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115 C. S. T. mod Ley 2466/2025 art. 7)

ARTICULO 56° No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los artículos anteriores.

CAPITULO XVIII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 57° Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa **CONSEGURIDAD DEL CARIBE S.A.S.**, el cargo de: **Sub Gerente**, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 58° Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien consideren necesario para el ejercicio del derecho de petición.

CAPITULO XIX DE LOS APRENDICES.

ARTICULO 59° CONTRATO DE APRENDIZAJE. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por eso reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
 - 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
 - 2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

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

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

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. *Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.*

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 2°. *El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.*

Todos los demás aspectos del contrato de aprendizaje que no sean regulados en este reglamento se regirán por las normas correspondiente en la Ley 2466/2025, tales como procesos disciplinarios y demás aspectos que remiten también al código sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XX PUBLICACIONES

ARTICULO 60° El Reglamento Interno de trabajo se divulgará a todos los trabajadores por medio virtual a través de correo electrónico y WhatsApp, igualmente se cuenta con dos copias físicas una en la Gerencia y otra en la cartelera de la Sala Juntas para su constancia y consulta.

CAPITULO XXI VIGENCIA

ARTICULO 61º El presente Reglamento entrará a regir el día 25 de junio de 2026 previo envío a todos los trabajadores y la publicación física en la Gerencia.

CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62º Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la sociedad empleadora.

CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 63º No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las Leyes y contratos individuales de trabajo, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Barranquilla, 21 de junio de 2026



Hernando Varela Pinzón
C. C. No. 2.942.532
Gerente