

CAPITULO I**Sometimiento de la empresa y trabajadores**

Art. 1.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por AVIZOR SEGURIDAD LTDA. Domiciliado en Villavicencio - Meta y a sus disposiciones quedan sometidas tanto AVIZOR SEGURIDAD LTDA., como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II**Condiciones de admisión.**

Art. 2.- Quien aspire a tener un cargo en AVIZOR SEGURIDAD LTDA. Debe hacer la solicitud por escrito para registrarse como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado o diploma vigente de su profesión u oficio del plantel de educación donde hubiere estudiado.

El empleador podrá establecer en el Reglamento y/o procedimiento, 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.

CAPITULO III**Período de prueba**

Art. 3- AVIZOR SEGURIDAD LTDA. Una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de AVIZOR SEGURIDAD LTDA., las aptitudes del trabajador, y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

Art. 4- 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.).

Art. 5- 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 1990).

Art. 6- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuara al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por el trabajador al empleador, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozaran de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T).

CAPITULO IV

Trabajadores accidentales o transitorios

Art. 7- 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 AVIZOR SEGURIDAD LTDA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos.

CAPITULO V

Horario de trabajo

Art. 8- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Administrativos - De lunes a viernes			
Turno	Hora de entrada	Hora de almuerzo	Hora de salida / Tiempo laborado
1	7 AM	12 M a 2:00 PM	6 PM / 9 horas
Administrativos – sábados			
2	9 AM		12 M / 3 horas

Operativos			
Turno	Hora de entrada	Periodo de descanso	Hora de salida/ Tiempo laborado
1	6 AM	10 minutos	2 PM / 8 horas
2	2 PM	10 minutos	10 PM / 8 horas
3	10 PM	10 minutos	6 AM / 8 horas

Parágrafo 1.- Para el personal operativo que labora en los turnos de 6:00 am a 18:00 pm a 06:00 am semanalmente no excederán las 60 horas conforme a la aprobación del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo 2.- Por cada día domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio a la semana siguiente.

Parágrafo 3.- Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21. Ley 50 de 1990).

Parágrafo 4.- Jornada especial. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar 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. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

Parágrafo 5.- Jornada flexible, El empleador y el trabajador podrán acordar que la semana laboral de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas o hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 AM a 10 PM, de acuerdo a las necesidades de la empresa (artículo 51 ley 789 de 2002).

Art. 9. Los trabajadores de Avizor Seguridad Ltda., no podrán ser contactados para asuntos relacionados con su trabajo fuera de su jornada laboral. Lo anterior quiere decir que no podrán ser contactados por ningún medio, sea de índole tecnológica o no. Este derecho a la desconexión, adicionalmente, también deberá garantizarse durante los periodos de descanso y vacaciones.

Parágrafo Único: No estarán sujetos a esta normativa, aquellos que ostenten cargos de dirección, confianza y manejo; Disponibilidad permanente, como en los casos de la Fuerza Pública y los organismos de socorro y en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que tales circunstancias sean justificables y se pueda evidenciar que no existe otra alternativa viable.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 4 DE 25

Art. 10. Avizor Seguridad Ltda., podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –tic– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa.

Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la empresa

Parágrafo Único: Avizor seguridad Ltda. reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

CAPITULO VI

Las horas extras y trabajo nocturno

Art. 11- Trabajo diurno, es el comprendido entre las 600 a m y las 09:00 PM. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 09:00 PM y las 6:00 AM (artículo 160, C.S.T.; modificado por la Ley 789 de 2002, artículo 2; modificado por la Ley 1846 de 2017, artículo 1.).

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

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

Art. 14- Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

Art. 15- 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 siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

Parágrafo.- AVIZOR SEGURIDAD LTDA, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Art. 16- AVIZOR SEGURIDAD LTDA, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22., Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. Descanso en día sábado; puede repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes sin perjuicio del adecuado desarrollo de las actividades de la empresa, 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 extra.

CAPITULO VII

Días de descanso legalmente obligatorio

Art. 17- 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, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor (14 de mayo – 2015), Corpus Christi (4 de junio de 2015) y Sagrado Corazón de Jesús (12 de junio de 2015).
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 días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

Parágrafo 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 5o. Ley 50 de 1990). AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 175. C.S.T.).

Parágrafo 2. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Parágrafo 3. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 4. 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 (L. 789/2002, art. 26).

Art. 18- El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 25 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, Ley 50 de 1990).

Art. 19- Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del C.S.T., AVIZOR SEGURIDAD LTDA, suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado, no está obligado 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 VIII Vacaciones remuneradas

Art. 20- 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)

Art. 21 - La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

Art. 22 - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

Art. 23- Se podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010.): cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que este exceda de seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (ARTICULO 189. COMPENSACIÓN EN DINERO DE LAS VACACIONES. Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965.)

Art. 24- En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C S.T).

Art. 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 conceden.

Art. 26 - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso del trabajador fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1961, artículo quinto).

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 este sea (artículo tercero. parágrafo Ley 5º de 1990)

CAPITULO IX

Permisos

Art. 27- AVIZOR SEGURIDAD LTDA, 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 AVIZOR SEGURIDAD LTDA., y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. La licencia remunerada por luto será de hasta 5 días, y deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de enero 2009).
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de AVIZOR SEGURIDAD LTDA. (CST, art. 57, núm. 6º).
4. La licencia de maternidad se debe iniciar dos semanas antes de la fecha del parto, y luego del parto 16 semanas más. Si la madre lo desea, antes del parto puede descansar una semana y después del parto 17 semanas, en caso de parto múltiple la licencia será de 18 semanas (La ley 1822 de 2017).
5. El trabajador tendrá derecho a la licencia de paternidad de Dos (2) semanas, es decir, al ser fecha calendario, se incluyen los domingos y festivos y se ampliará en 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la ley 2114 del 2021, sin que en ningún caso pueda superar las 5 semanas.
6. La licencia parental compartida, podrá distribuirse libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos, esta licencia en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

7. En principio el empleador es autónomo para otorgar las licencias no contempladas en la ley, y es autónomo para darles el tratamiento que la Empresa precise, salvo lo contemplado en el reglamento interno de trabajo.

CAPITULO X

Salario mínimo, convencional, días, horas de pagos y periodos que lo regulan

Art. 28- 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 éstas, 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas para esa fecha. Sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

Art. 29- Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado con períodos mayores. (Artículo 133. CST.)

Art. 30- 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. (CST, art. 138, núm. 1º).

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 10 DE 25

Art. 31- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así,

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

CAPITULO XI

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

Art. 32- 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 programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Art. 33- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL o a través de la IPS en donde aquellos se hallen inscritos. En caso de no afiliación, estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Art. 34- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse, sí 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.

Art. 35- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El

trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Art. 36- 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.

Parágrafo – El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados de forma general o específica y que se encuentren en el programa de salud ocupacional de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho a la defensa (Artículo 91 decreto 1295 de 1994).

Art. 37- En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

Art. 38- 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, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo, el médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Art. 39- La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Art. 40- De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

Art. 41- 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S., y las demás que con tal fin se establezcan, de la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XII

Prescripciones de orden

Art. 42- Los trabajadores tienen como obligaciones entre otras las siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO XIII

Orden jerárquico.

Art. 43- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

1. Presidente.
2. Gerente General.

3. Dirección Contable y Financiera - Dirección de Recursos Humanos - Dirección de Operaciones - Dirección Jurídico - Director Comercial – Dirección de Medios Tecnológicos – Director Sistema Integrado de Gestión.
4. Coordinadores Misionales.

Parágrafo - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes:

1. Gerente General
2. Director (a) de Recursos Humano

Capítulo XIV

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Art. 44- La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114 C.S.T.). Las faltas se clasifican de la siguiente manera:

- a) FALTA LEVE: Las faltas cometidas por cualquiera de los trabajadores que no generan afectación mayor a la convivencia y al cumplimiento de la ley y al objeto social de la empresa.
- b) FALTA GRAVE: Las faltas cometidas por cualquiera de los trabajadores que generan afectación mayor a la convivencia y al cumplimiento de la ley y al objeto social de la empresa.

Art. 45- El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones señaladas en este reglamento o en el contrato individual de trabajo, siempre que a juicio de la empresa no constituya justa causa para dar terminación al contrato de trabajo por parte del empleador, dará lugar a la aplicación de una de las siguientes medidas:

- a) Llamado de atención.
- b) Suspensión disciplinaria.

Parágrafo 1. Llamado de Atención consiste en la advertencia escrita que el Director (a) de Talento Humano o el Jefe Inmediato hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales por primera vez. El llamado de atención no se considera sanción y pueden ser tomadas en cuenta para la evaluación del desempeño y su reincidencia para Memorandos Sancionatorios.

Parágrafo 2. La suspensión disciplinaria podrá imponerla la empresa en caso de faltas o violación de deberes laborales por parte del trabajador de carácter grave, que a juicio de este no ameriten la terminación del contrato de trabajo con justa causa. La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de veinte (20) días en caso de reincidencia.

Art. 46- La empresa establece la siguiente escala de faltas y sanciones disciplinarias.

Se consideran faltas leves:

- a) El incumplimiento en el horario establecido hasta por dos veces dentro del mismo mes, es decir; “los retardos injustificados a la hora de llegada al trabajo hasta de 15 minutos, salida de la empresa antes de completar su jornada laboral, o retardos injustificados a la hora de llegada de almuerzo hasta de 10 minutos”, estas faltas cuando se acumulan tres veces o más se considera falta grave.
- b) El incumplimiento o la infracción por parte del trabajador de las demás obligaciones o deberes contractuales o reglamentarios de carácter leve de acuerdo a su importancia, podrán ser sancionados por primera vez con llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez se considera falta grave y da merito ejecutivo para ser sancionado con memorando y por tercera vez se considera falta grave y con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

Se consideran faltas graves:

- c) Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas en cualquier nivel de afectación, o consumo de alcohol o sustancias durante el desarrollo de sus funciones determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- d) Negarse a la práctica de la prueba o presentación del examen tendiente a establecer el consumo de alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas o psicoactivas, o sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica, se aplicara la presunción de hallarse bajo el consumo de cualquiera de las anteriores y dará lugar a la terminación del contrato por JUSTA CAUSA.
- e) Consumo de Bebidas alcohólicas, tabaco, sustancias psicoactivas, psicotrópicas, estupefacientes o todo tipo de sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica, dentro de las instalaciones o vehículos de la empresa o de los clientes, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- f) Ausentarse de su sitio de trabajo o de la zona asignada en horas laborales sin autorización previa de su Jefe Inmediato determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- g) No prestar un servicio adecuado a los clientes de la empresa, ocasionando con esto que el cliente solicite su retiro de las instalaciones donde la empresa está prestando sus servicios, causará la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- h) La falta a uno o más turnos de trabajo sin justa causa comprobada causará la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- i) Incumplimiento del horario de trabajo hasta por tres veces dentro del mismo mes.

- j) Sustraer elementos de compañeros o activos de la empresa, o retirarlos de las instalaciones sin previa autorización, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- k) Utilizar los medios de transporte de la compañía o de los clientes para uso personal sin previa autorización determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- l) Pérdida o daños intencionales de elementos de la empresa o de los clientes determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- m) Manipulación de la información y/o documentos, utilización no autorizada de equipos tecnológicos de la empresa o de los clientes, accesos no autorizados a información confidencial o de naturaleza distinta a sus funciones, o cualquier transgresión a las políticas de manejo de información, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- n) Solicitar, dar o recibir prebendas por realizar actividades propias de la empresa y para beneficio propio o de terceros, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- o) No utilizar la dotación entregada para el desarrollo de las funciones determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- p) No utilizar de forma adecuada la dotación entregada o mala presentación personal determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- q) Ser sorprendido o encontrado en dos o más oportunidades en el puesto de trabajo sin utilizar los EPI (Elementos de protección individual) entregados para el desarrollo de las funciones, dará lugar a la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- r) Quedarse dormido durante el desempeño de sus funciones, así sea por primera vez, determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- s) Incumplimiento de los procedimientos, funciones, responsabilidades, consignas, órdenes de trabajo y tareas asignadas, que afecte los intereses de la empresa o sus clientes, se determinara la suspensión inmediata de sus funciones y causará la terminación del contrato laboral con JUSTA CAUSA.
- t) Todo personal que teniendo la obligación de informar todo evento que afecte negativamente el normal desarrollo administrativo u operativo de la empresa y que por negligencia no lo realice determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- u) Cuando en la evaluación del desempeño establecida por la organización el colaborador no cumple con las competencias estipuladas para el cargo en el

desarrollo de su función y no se evidencie mejora determinara la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.

- v) Las agresiones y/o maltrato físico o verbal a superiores, compañeros de labor, clientes y/o usuarios, determinará la suspensión de labores y terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- w) No realizar el reporte radial de manera oportuna a la central de monitoreo o a los supervisores, será considerado falta grave y Justa causa para la terminación del contrato.
- x) No contestar el reporte radial realizado por la Central de Monitoreo y/o supervisores, así sea por una ocasión se considera falta grave, por cuanto genera falsa reacción, su reincidencia causará la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- y) Abandonar o descuidar cualquier elemento asignado para el servicio o dejado en consigna por los clientes, se considera falta grave. Si involucra radio de comunicaciones, herramientas, equipos de medios tecnológicos y/o armamento, esta última causará la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- z) No acudir a las citaciones realizadas por la empresa tales como: reuniones, capacitaciones, o cualquier desacato a una orden directa impartida por un superior, se considera falta grave; la no asistencia a citación a descargos, causará la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- aa) La presencia de personas ajenas a la empresa y/o visitas en el puesto de trabajo durante el horario laboral (familiares, conocidos o amigos, etc.), se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- bb) El uso de elementos electrónicos diferentes a los asignados tales como: celulares, tabletas, computadores, televisores, etc, se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- cc) Tres llamados de atención escritos.
- dd) No atender el medio de comunicación corporativo los fines de semana en un tiempo prudencial no mayor a 2 horas y de manera inmediata en el horario laboral se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- ee) El manejo inadecuado de la información (pérdida, destrucción y fuga de la información, etc.) que este bajo la responsabilidad del personal administrativo, operativo o de prestación de servicio, se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- ff) El uso de la dotación, logotipos, carnet de identificación, o cualquier otro elemento distintivo de la compañía, suministrado para la prestación del servicio, que sea utilizado para fines distintos al mismo, sin la autorización por escrito del

Representante Legal de la empresa, causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.

- gg) Dos memorandos por falta contra el servicio y una suspensión, son causales de terminación del contrato laboral con JUSTA CAUSA.
- hh) Negarse a practicar la prueba de poligrafía (FR-RH-029) una vez sea solicitado por el empleador, por alguna situación que así lo requiera, teniendo en cuenta que al iniciar la relación laboral, el trabajador autorizo voluntariamente la realización del examen de poligrafía en cualquier circunstancia se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- ii) La omisión del Trabajador en prevenir la fuga de información confidencial o exclusiva de la empresa, esto es, lista de clientes, base de datos de cualquier índole, software, o procedimientos, claves secretas, métodos, características, estudios, estadísticas, proyectos, suministros utilizados por AVIZOR SEGURIDAD LTDA interna y externamente frente a sus clientes o terceros, información técnica, financiera, económica o comercial del AVIZOR SEGURIDAD LTDA o sus clientes, es causal de despido con JUSTA CAUSA, sin perjuicio de las acciones legales en su contra por los daños causados y el cobro de las sanciones por incumplimiento, además del cobro de la cláusula penal estipulada en el Art 50 del presente Reglamento.
- jj) El incumplimiento de las obligaciones especiales de manejo de la información del trabajador, señaladas en el Art 49 del presente reglamento son causales de terminación unilateral del contrato laboral CON JUSTA CAUSA, sin perjuicio de las acciones legales en su contra por los daños causados y el cobro de las sanciones por incumplimiento, además del cobro de la cláusula penal estipulada en el Art 50 del presente Reglamento.
- kk) No asistir a la cita programada en las condiciones requeridas por el proveedor, para realizar los exámenes de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, a los trabajadores que en razón a sus funciones utilicen armas de fuego se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- ll) No realizar los exámenes previos ordenados por el proveedor conforme a las pruebas psicofísicas para determinar la aptitud para el porte y tenencia de armas de fuego del colaborador que en razón a sus funciones utilicen armas de fuego se considera falta grave y causara la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.
- mm) No estar apto según los exámenes de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, a los trabajadores que en razón a sus funciones utilicen armas de fuego, en cumplimiento del Art 1 Ley 1539 del año 2012. Por solicitud expresa del cliente.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 18 DE 25

nn) La terminación de la relación contractual con el cliente determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.

oo) Por solicitud expresa del cliente determinará la suspensión de labores y la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.

pp) En caso de reincidencia de cualquier falta grave, causará la terminación del contrato con JUSTA CAUSA.

Art. 47- El procedimiento para las acciones disciplinarias será el siguiente:

1. El trabajador rendirá descargos mediante el formato FR-0-06 ante la empresa de lo cual asiste el derecho de aportar las pruebas que consideren necesarias.
2. El informe de la presunta falta disciplinaria y material probatorio allegadas serán valoradas por el o la director (a) de talento humano y/o la o el director(a) Jurídico (a)
3. La decisión del comité disciplinario se notificará por intermedio del área de Recurso Humano.
4. El trabajador contará con 48 horas, para que pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes todas y cada una de las sanciones.

Si la sanción consiste en suspensión del trabajador en sus labores, durante el tiempo señalado, se entenderá días calendario y la remuneración que dejará de recibir será durante los días laborales correspondientes y contemplados en el período total de suspensión.

Parágrafo 1. Las faltas cometidas por cualquiera de los trabajadores prescribirán ciento veinte (120) días después de que la empresa haya tenido conocimiento de las mismas, contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto. Una vez hecho el trámite (descargos) y si la falta merece sanción esta deberá empezar a ejecutarse dentro de los noventa (90) días siguientes a su notificación.

Parágrafo 2. Concurso de faltas, cuando se presentare en un mismo hecho más de una falta, automáticamente concursa como falta grave con mérito para las sanciones correspondientes.

Parágrafo 3. Conforme lo establecido en el artículo 115 del C.S.T.: la jurisprudencia Constitucional ha establecido un conjunto de elementos mínimos que debe contener el reglamento interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en este reglamento están contemplados, entre los que se tienen en cuenta:

1. “la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona que se imputan las conductas posibles de sanción”.
2. La formulación de los cargos imputados, que se puede verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. La posibilidad que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes todas y cada una de las sanciones.

PARAGRAFO: El funcionario competente a criterio y en el caso que se den las condiciones para realizar el procedimiento sancionatorio de manera verbal y con ayuda de las tecnologías procederá de la siguiente manera:

Por parte del competente se citará a audiencia al trabajador por el medio más expedito, correo electrónico registrado por el trabajador, whatsapp indicando resumen de los hechos, la falta presuntamente infringida, el día y hora fijada por el competente como la plataforma tecnológica a usar para desarrollar la audiencia, llegado el día y hora de la audiencia, se dejará constancia de la fecha, hora de inicio, los asistentes y sus calidades, se procederá a leer por parte del competente los hechos y las presuntas faltas cometidas, inmediatamente se le dará la palabra al trabajador para que exprese de manera clara todo aquello que quiera indicar a modo de descargos, haciéndole saber el derecho que le asiste a solicitar pruebas, en caso de práctica de pruebas esta audiencia se suspende para tal fin, fijando fecha y hora de continuación, una vez evacuada la etapa probatoria, el funcionario competente deberá emitir la correspondiente decisión que en Derecho corresponda, indicando al trabajador que contra la decisión solo procede el recurso de reposición el cual deberá ser presentado y sustentado de manera inmediata, de ser el caso el funcionario competente deberá decidir en audiencia y notificar al trabajador en estrados.

Art. 48- Todas las faltas cometidas por el trabajador con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva hoja de vida para ser tenidas en cuenta en caso de

ascensos o promociones y especialmente cuando sean necesarios analizar la conducta del trabajador para decidir nuevas sanciones o acerca de su DESVINCULACIÓN de la empresa.

Parágrafo 1. La empresa no impondrá multas de dinero como sanción disciplinaria; no se interpretará como sanción disciplinaria cuando el trabajador haga el reintegro de los valores o elementos que se encuentren bajo su custodia y responsabilidad (por descuidos, negligencia o impericia en su manejo).

Parágrafo 2. Ante una determinada falta el comité disciplinario puede a su juicio, atendidas las circunstancias particulares del caso abstenerse de aplicar la sanción disciplinaria prevista en el presente reglamento o aplicar una menor, sin que ello pueda posteriormente invocarse como excusa en el caso de una falta similar cometida por el mismo trabajador o por otro.

Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente capítulo, se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador contempladas en la ley, el contrato individual o en este reglamento interno de Trabajo.

CAPITULO XV

Labores prohibidas para mujeres y menores de edad.

Art. 49- Queda prohibido emplear a mujeres y a menores de edad para desempeñar labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Parágrafo. - Trabajos prohibidos para menores de edad.

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 donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se requiera manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas,

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 21 DE 25

8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO XVI

Control de entradas y salidas mediante lector de huella digital

Art 50.- Implementación del lector biométrico: Con el fin de controlar el cumplimiento de los horarios de los trabajadores del personal administrativo de la empresa, se implementa el uso del lector biométrico para el control de acceso de llegada y salida de los colaboradores, el cual servirá de base para la aplicación de sanciones por causa de retardos o ausencias en el trabajo, por tal motivo se establece en el presente reglamento la implementación de dicho instrumento en cumplimiento del concepto No. 133248 del 24 de julio de 2015 emitido por el Ministerio de Trabajo.

Parágrafo: El carácter de esta información es confidencial y de tráfico limitado, por tal razón el empleador se somete a las normas de restricción que le impone la Ley 1266 de 2008 que regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales (Habeas Data).

CAPITULO XVII

COFIDENCIALIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACION

Art 51.-Obligaciones especiales del manejo de la información del Trabajador:

a. Guardar absoluta confidencialidad, incluso después de terminado el contrato de trabajo respecto a: procedimientos, métodos, características, lista de clientes, claves de seguridad, suministros, software, base de datos de cualquier índole, valores de bienes y servicios, información técnica, financiera, económica o comercial del contratante o sus clientes y demás que AVIZOR SEGURIDAD LTDA utiliza en el desarrollo de su objeto social frente a clientes o terceros.

b. No ejercer actos de Competencia desleal frente a AVIZOR SEGURIDAD LTDA por lo que el Trabajador se compromete a no utilizar, incluso después de terminado el contrato de trabajo para sí o para beneficio de terceros: la lista de clientes, base de datos de cualquier índole y similares, sus software, o procedimientos, claves secretas, métodos, características, estudios, estadísticas, proyectos, suministros utilizados por AVIZOR SEGURIDAD LTDA interna y externamente frente a sus clientes o terceros, información técnica, financiera, económica o comercial de AVIZOR SEGURIDAD LTDA o sus clientes.

c. Es obligación del Trabajador, devolver inmediatamente a la terminación de su contrato, lista de clientes, claves, bases de datos, equipos, información técnica, financiera, económica o comercial y todo lo demás que tenga el Trabajador de AVIZOR SEGURIDAD LTDA y que haya recibido para poder ejecutar su labor (usb, discos periféricos, computadores, celulares o similares).

d. Cumplir con la Política de Seguridad de la Información y equipos de cómputo, y adoptar todas las precauciones necesarias y apropiadas para salvaguardar la confidencialidad de la información que tenga el Trabajador de la empresa, esto es, lista de clientes, base de datos de cualquier índole, software, o procedimientos, claves secretas, métodos, características, estudios, estadísticas, proyectos, suministros utilizados por AVIZOR SEGURIDAD LTDA interna y externamente frente a sus clientes o terceros, información técnica, financiera, económica o comercial de AVIZOR SEGURIDAD LTDA

e. Es una obligación del trabajador hacer entrega formal del puesto a la persona designada por la Empresa AVIZOR SEGURIDAD LTDA, dejando un acta de entrega de puesto firmada por las dos partes, el no cumplimiento de lo anterior conllevaría al cobro de la cláusula penal estipulada en el Art 50 del presente Reglamento.

f. Es obligación del Trabajador devolver inmediatamente a la terminación de su contrato, la lista de clientes, claves, bases de datos, equipos, información técnica, financiera, económica o comercial y todo lo demás que tenga el Trabajador de AVIZOR SEGURIDAD LTDA y que haya recibido para poder ejecutar su labor (usb, discos periféricos, computadores, celulares o similares), el incumplimiento de lo anteriormente expuesto podría conllevar a iniciar acciones judiciales en contra del Trabajador por los perjuicios materiales e inmateriales que cause, además del cobro de la cláusula penal estipulada en el Art 50 del presente Reglamento

Art 52.-Sanciones por incumplimiento: Fuera de ser causal de terminación de la relación contractual por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones especiales que tiene el Trabajador mediante el acuerdo de Confidencialidad, dará derecho a AVIZOR SEGURIDAD LTDA a exigir a título de Cláusula Penal, la suma de cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, pena que se podrá exigir vía ejecutiva sin necesidad de previo requerimiento en mora, para lo cual se acepta que la presente cláusula y el todo contenido en este acuerdo, constituyen una obligación clara, expresa y exigible, que presta merito ejecutivo en los términos del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de todas las acciones judiciales para cobrar los perjuicios ocasionados a

AVIZOR SEGURIDAD LTDA Como quiera que la cláusula penal pactada es a título de pena o sanción, se podrá exigir tanto la pena como la indemnización de los perjuicios a que haya lugar.

Art 53.-Aspectos finales: La obligación de Confidencialidad por parte del trabajador se mantendrá en el tiempo, así la relación laboral o de cualquier tipo haya terminado, pues su incumplimiento causará perjuicios a AVIZOR SEGURIDAD LTDA y le dará derecho a cobrar la cláusula penal establecida por el sólo hecho de su incumplimiento y sin perjuicio de las acciones judiciales del caso por los perjuicios causados.

CAPITULO XVIII

Obligaciones especiales para el empleador y los trabajadores

Art. 54- 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 profesionales 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, taller o fábrica que ocupe más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada; para desempeñar condiciones sindicales inherentes a la organización o para existir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sean tal que perjudiquen el funcionamiento de la empresa, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador .
7. Dar al trabajador, 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 considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador requiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandarla su regreso al lugar donde resida anteriormente.
10. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los del núcleo familiar más cercano que con él convivieren.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia los descansos garantías establecidos por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y la ley 1823 de 2017.
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o que este vínculo laboral expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes
16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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, afiliarse al sistema de seguridad social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio lo mismo que suministrarles un par de zapatos y un vestido de labor de acuerdo a lo dispuesto por ley, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en AVIZOR SEGURIDAD LTDA. (artículo 57. C.S.T.).

Art. 55- 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, e impedir el desperdicio de materiales.
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 daños y perjuicios, E Informar oportunamente de cualquier situación personal, de salud, laboral o de cualquier índole que afecte la prestación del servicio.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por instrucción médica general, medicina laboral, o por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. 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.).
9. Participar en por lo menos un comité o proyecto de interés para la empresa al año.
10. Informar por escrito y de manera inmediata al EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia dentro de los 5 días siguientes al cambio de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

CAPITULO XIX

Prohibiciones especiales para AVIZOR SEGURIDAD LTDA., y trabajadores

Art. 56- Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 150, 151 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones sin autorización del empleador.
 7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de 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 de servicio.
 8. 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 estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 9. 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.
 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 numeral 9, C.S.T.)

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 27 DE 25

Art. 57- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o retirar de las instalaciones los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, vehículos, herramientas, equipos, piezas, repuestos, insumos, elementos, máquinas, útiles, documentos de propiedad de la empresa sin su autorización previa escrita o verbal según sea el caso;
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes las cuales son justa causa para terminación de contrato, y se prohíbe el consumo de tabaco al interior de la empresa, la empresa se suma a cualquier esfuerzo de estado colombiano para el control del tabaquismo y el consumo de bebidas alcohólicas y sustancia prohibidas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes, proveedores del EMPLEADOR aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita del EMPLEADOR;
5. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del EMPLEADOR o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio o de terceros;
6. Retener dinero, cheques o documentos o hacer efectivo cheques o Títulos Valores recibidos para LA EMPRESA;
7. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas las visitas, tareas u operaciones no efectuadas;
8. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de LA EMPRESA;
9. Entregar información confidencial, a cualquier persona, relacionada con lista de precios, lista de clientes y proveedores, productos en desarrollo, archivos electrónicos, cotizaciones, propuestas, hojas de vida o cualquier documento de la empresa sin autorización;
10. Tachar, alterar o enmendar, sin la correspondiente observación, facturas, consignaciones y/o cualquier otro documento con información de importancia para la empresa;
11. Utilizar las instalaciones de LA EMPRESA, equipos, teléfono, celular, computadores, Internet, etc., para realizar actividades particulares distintas al objeto del contrato;
12. Guardar silencio o no reportar a la Gerencia General o a sus representantes en forma inmediata, cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de LA EMPRESA, su buen nombre, pérdida de clientes imputable al trabajador;

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 28 DE 25

13. Utilizar a los TRABAJADORES de la empresa, en horas de trabajo para realizar actividades de carácter personal;
14. Tratar de quitar por cualquier medio, los clientes a sus compañeros; y
15. Discriminar de cualquier forma a sus compañeros de trabajo o clientes por razones de sexo, raza, religión o políticas.
16. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa escrita, las informaciones que tenga sobre su trabajo, los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador. Conviniendo así mismo las partes lo anterior, por lo que en consecuencia el trabajador(a) se compromete expresamente a acatar y respetar la confidencialidad que su cargo exige.

CAPITULO XX

Procedimientos para comprobación de fallas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Art. 58.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.)

- a) 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.
- b) En ningún caso las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.
- c) La tipificación de faltas. graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben el honor a dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores (Art. Primero Ordinal U de la Ley 50 de 1990)

Art. 59.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XXI

Reclamos, personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Art. 60.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de DIRECTOR DE TALENTO HUMANO quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Parágrafo. - En AVIZOR SEGURIDAD LTDA. No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXII

**MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN**

Art. 61.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en AVIZOR SEGURIDAD LTDA., y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

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

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. 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 y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Art. 63.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral y para manejo de la ética y el buen gobierno, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado por cuatro personas elegidas por los trabajadores (dos principales y sus suplencias), cuatro representantes del empleador (dos principales y sus suplencias) y del cual formará parte el Representante Legal o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral; realizará las siguientes actividades:
 - A. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con la administración disciplinaria de casos que ameriten estudio, el manejo ético, el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias, cursos de acción o sugerir sanciones si fueren necesarias.
 - B. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

En cuanto a prevención de acoso laboral se encarga de:

1. 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.
 2. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 3. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 4. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 5. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- C. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

- D. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- E. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente sugerir 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.
- F. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

CAPITULO XXIII

Publicaciones

Art. 64.- Dentro de los quince (15) días siguientes a 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 hubiera varios lugares de trabajo separados la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXIV

Vigencia

Art. 65.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

CAPITULO XXV

Disposiciones finales

Art. 66.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido AVIZOR SEGURIDAD LTDA.

CAPITULO XXVI

Cláusulas ineficaces

Art. 67.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	CODIGO RT-A-01	VERSION 6
		FECHA VIGENCIA 06/08/2018	PAGINA 32 DE 25

disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

FECHA: 06/08/2018
 DIRECCIÓN: Carrera 38 # 25 – 05 Barrio Siete de Agosto.
 CIUDAD – Villavicencio - Departamento del Meta
 DEPARTAMENTO:

**SULMA RICO MORALES
 REPRESENTANTE LEGAL**