

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA

## CAPÍTULO I DE LA INDICACIÓN DEL EMPLEADOR Y DEL ESTABLECIMIENTO O LUGAR DE TRABAJO COMPRENDIDOS POR EL REGLAMENTO

**ARTICULO 1:** El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo, preestablecido por la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, con domicilio en la Carrera 64 N° 96 – 54, barrio los Andes de la ciudad de Bogotá, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus colaboradores.

Este Reglamento determina las condiciones bajo las cuales deben sujetarse la empresa actuando en calidad de empleador, y sus colaboradores a fin de mantener normas claras que propendan por el orden y la adecuada convivencia laboral en **LENKOR SEGURIDAD LTDA**. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, solo puede ser más favorable al colaborador.

En caso de adiciones, modificaciones o supresiones al presente reglamento, el empleador comunicara oportunamente las mismas a la totalidad de sus colaboradores, en respeto a los derechos constitucionales y laborales de cada una de las partes (artículo 119, CST).

## CAPÍTULO II DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 2:** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Hoja de vida
- Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de 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.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Certificados de estudios realizados y fotocopia de los títulos obtenidos
- Los documentos necesarios para realizar las afiliaciones a EPS y Fondo de Pensiones

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- Certificado personal de familiares, amigos o conocidos donde den fe sobre su buena conducta y capacidad
- Los demás documentos que requiera el empleador para cargos específicos
- Autorización para verificar los datos contenidos en la hoja de vida y sus soportes.
- La empresa exigirá al aspirante los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que va a desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Los gastos que corresponden por examen médico de ingreso y retiro del trabajador, serán sufragados por la empresa

Los exámenes descritos no incluirán pruebas serológicas para determinar infección por VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía pulmonar como requisito para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en ella (Resolución 13824 de 1989). Tampoco se podrá ordenar la práctica de la prueba de gravidez, como requisito previo para la vinculación de una aspirante a colaboradora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, (artículo 1, Decreto 1281 de 1994 y artículo 2, numeral 5, del Decreto 1835 de 1994)

En caso de ser extranjeros, adicional a los documentos antes mencionados deberá adjuntar

- Visa o permiso que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado
- Cédula de Extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses
- Homologación de título cuando se vayan a desempeñar profesiones reguladas que requieran de una Matricula Temporal Especial que otorgan los Consejos profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento

**PARÁGRAFO 1:** Esta regulación para personal extranjero se encuentra acorde a las directrices legales y del Ministerio del Trabajo y por lo tanto al momento de la contratación **LENKOR SEGURIDAD LTDA** informará por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.

**PARAGRAFO 2:** 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 la normas jurídicas para tal

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

efecto; así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o carta de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezca” ( artículo 1, Ley 13 de 1.972); lo mismo que la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como alto riesgo (artículo 43, C.N; artículos 1 y 2, Convenio No. 111 de la OIT, Resoluciones No. 003941 de 1.994 y 003716 de 1994 del Ministerio de Trabajo); pruebas de laboratorio para determinar la infección por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), (artículo 21, Decreto Reglamentario No. 1543 de 1.997), ni la presentación de la libreta militar, (artículo 111, Decreto 2150 de 1.995)

### **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3:** La empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las actitudes y aptitudes del trabajador, y por parte del colaborador, las conveniencias de las condiciones de trabajo, (artículo 76, CST).

**ARTICULO 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 (numeral 1, artículo 77 CST).

**ARTICULO 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 en un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 78, CST).

**ARTICULO 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, el colaborador continúa 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 periodo de prueba. Los colaboradores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST).

**PARAGRÀFO:** Una vez terminado el período de prueba y si es deseo de las partes continuar con el contrato laboral, se realizará de manera conjunta entre trabajador y empleador un análisis de la ejecución del contrato para determinar temas operativos y/o administrativos a reforzar por cada una de las partes, en caso de no

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

## **LENKOR SEGURIDAD LTDA**

realizarse se entenderá que las dos partes se encuentran conformes y que no hay asuntos a reforzar de forma inmediata

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LOS TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 7.** Son meros trabajadores ocasionales, 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 gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador, (artículo 6, CST y Sentencia C-823 de 2006).

### **CAPÍTULO IV**

#### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 8.** La jornada de trabajo establecida por la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, dando cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021<sup>1</sup>, con la cual se redujo en Colombia la jornada laboral, quedara por regla general de la siguiente manera:

Desde el 15 de julio de 2023 al 14 de julio de 2024: 47 horas semanales

Desde el 15 de julio de 2024 al 14 de julio de 2025: 46 horas semanales

Desde el 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026: 44 horas semanales

Desde el 15 de julio de 2026 en adelante: 42 horas semanales

Es decir que, para el personal de esta empresa, el horario será el siguiente:

#### **PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:**

La jornada laboral para el personal de administración será de lunes a sábado, en el siguiente horario:

Desde el 15 de julio de 2023 al 14 de julio de 2024: de lunes a viernes de 8 am a 5:30 pm y sábados de 8 am a 12:30 pm

---

<sup>1</sup> Ley 2101 de 2021: "POR MEDIO DE LA CUAL SE REDUCE LA JORNADA LABORAL SEMANAL DE MANERA GRADUAL, SIN DISMINUIR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

Desde el 15 de julio de 2024 al 14 de julio de 2025: de lunes a viernes de 8 am a 5:30 pm y sábados de 8 am a 11:30 am

Desde el 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026: de lunes a viernes de 8 am a 5 pm y sábados de 8 am a 12 m

Desde el 15 de julio de 2026 en adelante: de lunes a viernes de 8:30 am a 5:00 pm y los sábados de 8:30 am a 1 pm

**PARÁGRAFO 1:** Estos horarios cuentan con 1 hora de almuerzo que no hace parte de la jornada laboral y que deberá ser tomada entre 12:00 pm a 1:00 pm o 1:00 pm a 2:00 pm.

**PARÁGRAFO 2:** Para efectos de pausas activas el personal contará con 15 minutos de receso en la mañana que deberán ser tomados entre las 10:00 am a 10:15 am o de 10:15 am a 10:30 am y en la tarde de 3:00 pm a 3:15 pm o de 3:15 pm a 3:30 pm.

### **PERSONAL OPERATIVO (Vigilantes, Supervisores, Escoltas, Operadores de medios):**

Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Circular 079 del 27 de octubre de 2023, mediante la cual el Ministerio del trabajo regula la Reducción gradual de la Jornada Laboral dispuesta en la Ley 2101 de 2021 para el Sector de la Vigilancia y la Seguridad Privada, entre las cuales se encuentra que:

1. El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, expresa que, en *“caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...”* se aplicará la más favorable al trabajador.
2. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 21, contempla que, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.
3. El artículo 7° de La Ley 1920 de 2018 estableció la jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada, la cual refiere que, se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas (8) y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias; no obstante, cualquier jornada que supere las 47 horas semanales a partir del 16 de julio de 2023, con la implementación de la reducción, se considerará como trabajo extra o suplementario.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

4. El párrafo del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018, expresa que *“en todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo ...”*.

5. La Ley 2101 de 2021, tiene por objeto reducir la **jornada laboral** semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. Esta disposición se hizo extensiva a todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, como lo es la Ley 1920 de 2018.

6. De acuerdo con lo anterior, al sector de vigilancia y la seguridad privada le es aplicable la Ley 2101 de 2021, y en consecuencia deberá disminuir gradualmente la jornada laboral a su personal conforme lo establece el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.

7. Los demás lineamientos relacionados con la aplicación, graduación y ponderación referentes a la Jornada Laboral serán los establecidos por el Ministerio de Trabajo.

El horario laboral para el personal operativo quedará así:

**Días Laborables: De lunes a domingo**

**Desde el 15 de julio de 2023 al 14 de julio de 2024: 47 horas semanales**

Se manejarán dos (2) tipos de turnos, distribuidos de la siguiente manera:

**1er Turno Lunes a Domingo 8H – Turnos rotativos:**

1er Turno: de 6:00 am a 2:00 pm

2do Turno: de 2:00 pm a 10:00 pm

3er Turno: de 10:00 pm a 6:00 am

Estos turnos cuentan con una pausa activa de 30 minutos divididos en dos (2) segmentos, cada uno de 15 minutos. Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

**2do Turno Lunes a Domingo 12H – Turnos rotativos:**

2 días de 6 am a 6 pm, 2 días de 6pm a 6 am, 1 día de 6 am a 6 pm o 6 pm a 6 am, con dos (2) días de descanso, si el trabajo semanal supera las 47 horas estas serán pagas como extras o suplementarias.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

Dentro de estos turnos, el trabajador disfruta de una (1) hora de descanso, para tomar sus alimentos, y de una pausa activa de 20 minutos divididos en dos (2) segmentos, uno de 10 minutos que se disfrutara durante las primeras seis (6) horas laboradas, y otros 10 minutos que se tomaran durante las siguientes seis (6) horas.

Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

### **Desde el 15 de julio de 2024 al 14 de julio de 2025: 46 horas semanales**

Se manejarán dos (2) tipos de turnos, distribuidos de la siguiente manera:

#### **1er Turno Lunes a Domingo 8H – Turnos rotativos:**

1er Turno: de 6:00 am a 2:00 pm

2do Turno: de 2:00 pm a 10:00 pm

3er Turno: de 10:00 pm a 6:00 am

Estos turnos cuentan con una pausa activa de 30 minutos divididos en dos (2) segmentos, cada uno de 15 minutos. Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

#### **2do Turno Lunes a Domingo 12H – Turnos rotativos:**

2 días de 6 am a 6 pm, 2 días de 6pm a 6 am, 1 día de 6 am a 6 pm o 6 pm a 6 am, con dos (2) días de descanso, si el trabajo semanal supera las 46 horas estas serán pagas como extras o suplementarias

Dentro de los turnos mencionados, el trabajador disfruta de una (1) hora de descanso, para tomar sus alimentos, y de una pausa activa de 20 minutos divididos en dos (2) segmentos, uno de 10 minutos que se disfrutara durante las primeras seis (6) horas laboradas, y otros 10 minutos que se tomaran durante las siguientes seis (6) horas.

Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**Desde el 15 de julio de 2025 al 14 de julio de 2026: 44 horas semanales**

Se manejarán dos (2) tipos de turnos, distribuidos de la siguiente manera:

**1er Turno Lunes a Domingo 8H – Turnos rotativos:**

1er Turno: de 6:00 am a 2:00 pm

2do Turno: de 2:00 pm a 10:00 pm

3er Turno: de 10:00 pm a 6:00 am

Estos turnos cuentan con una pausa activa de 30 minutos divididos en dos (2) segmentos, cada uno de 15 minutos. Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

**2do Turno Lunes a Domingo 12H – Turnos rotativos:**

2 días de 6 am a 6 pm, 2 días de 6pm a 6 am, 1 día de 6 am a 6 pm o 6 pm a 6 am, con dos (2) días de descanso, si el trabajo semanal supera las 44 horas estas serán pagas como extras o suplementarias

Dentro de los turnos mencionados, el trabajador disfruta de una (1) hora de descanso, para tomar sus alimentos, y de una pausa activa de 20 minutos divididos en dos (2) segmentos, uno de 10 minutos que se disfrutara durante las primeras seis (6) horas laboradas, y otros 10 minutos que se tomaran durante las siguientes seis (6) horas.

Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

**Desde el 15 de julio de 2026 en adelante: 42 horas semanales**

Se manejarán dos (2) tipos de turnos, distribuidos de la siguiente manera:

**1er Turno Lunes a Domingo 8H – Turnos rotativos:**

1er Turno: de 6:00 am a 2:00 pm

2do Turno: de 2:00 pm a 10:00 pm

3er Turno: de 10:00 pm a 6:00 am



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

Estos turnos cuentan con una pausa activa de 30 minutos divididos en dos (2) segmentos, cada uno de 15 minutos. Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio

### **2do Turno Lunes a Domingo 12H – Turnos rotativos**

2 días de 6 am a 6 pm, 2 días de 6pm a 6 am, 1 día de 6 am a 6 pm o 6 pm a 6 am, con dos (2) días de descanso, si el trabajo semanal supera las 42 horas estas serán pagas como extras o suplementarias

Dentro de los turnos mencionados, el trabajador disfruta de una (1) hora de descanso, para tomar sus alimentos, y de una pausa activa de 20 minutos divididos en dos (2) segmentos, uno de 10 minutos que se disfrutara durante las primeras seis (6) horas laboradas, y otros 10 minutos que se tomaran durante las siguientes seis (6) horas.

Las pausas activas deberán ser disfrutadas dentro de las instalaciones del sitio donde se está desempeñando el servicio.

**PARÁGRAFO 3:** Por cada domingo o festivo trabajado la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, reconocerá lo estipulado en la Ley 789 del 2002 o la que la modifique o adicione.

**PARÁGRAFO 4:** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la totalidad de la jornada máxima establecida en la ley a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, para que dediquen este tiempo a actividades exclusivamente recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21, Ley 50 de 1990), beneficio que permanecerá hasta el 14 de julio de 2026.

**PARAGRAFO 5: JORNADA ESPECIAL:** El empleador y el colaborador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos sucesivos, que permitirán 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 la jornada laboral dispuesta en la Ley 2101 de 2021, Circular 079 del 27 de octubre de 2023 y/o el CST aplicando siempre aquella que mas beneficie al colaborador.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**PARAGRAFO 6: JORNADA FLEXIBLE:** El empleador y el colaborador podrán acordar que la jornada laboral semanal se desarrolle mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo en seis (6) días a la semana con el 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 podrá ser mínimo cuatro (4) horas continuas hasta doce (12) horas diarias. Sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021.

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE CON NATURALEZA LABORAL**

En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y la Circular 0083 del Ministerio del Trabajo, la empresa reconoce que el contrato de aprendizaje adquiere naturaleza laboral a partir del 25 de junio de 2025. En consecuencia, los aprendices vinculados bajo esta modalidad tendrán derecho a una remuneración equivalente al 75 % del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) durante la etapa lectiva y al 100 % del SMLMV durante la etapa práctica, así como a prestaciones sociales, afiliación al sistema de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales), vacaciones, primas legales y demás derechos propios de una relación laboral. La jornada de trabajo de los aprendices no podrá exceder la máxima legal vigente y se regirá por las disposiciones del presente reglamento en cuanto a horarios, descansos, normas disciplinarias, deberes, prohibiciones y procedimientos de reclamo. La empresa se compromete a garantizar condiciones laborales dignas y a cumplir con la cuota mínima de aprendices establecida por el SENA o, en su defecto, el pago de la compensación correspondiente conforme a lo dispuesto por la ley.

## **CAPÍTULO V DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 9:** El trabajo ordinario y nocturno se reconocerá de conformidad con lo dispuesto en la reforma laboral del 2025

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis (6:00 a.m.) y las siete (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve (7:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)

**ARTICULO 10:** 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, CST)

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

## **LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**ARTICULO 11:** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, podrá efectuarse en consonancia con lo dispuesto en la Circular 079 del 27 de octubre de 2023 y previo aval del jefe inmediato (verbal o escrito).

**ARTICULO 12:** Tasas y liquidación de recargos

1. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno
2. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 168 del CST
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo según 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 1.990)

**PARAGRAFO: LENKOR SEGURIDAD LIMITADA,** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 13: LENKOR SEGURIDAD LIMITADA,** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, si no cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1:** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder los tiempos establecidos en la Circular 079 del 27 de octubre de 2023.

**PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SABADO:** Puede repartirse la jornada laboral semanal en horarios diferentes a los establecidos en el artículo 8 del presente reglamento con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO 3:** El pago del trabajo suplementario de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se cancelará junto con el salario ordinario del periodo siguiente.

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

## **CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 14:** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días:

1. Festivos de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en 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
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior, (artículo 1, Ley 51 de 1983)

**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 por situaciones diferentes a festivos nacionales, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado, (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990)

### **ARTICULO 15: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas de acuerdo a Reforma laboral del 2025, Este aumento será gradualmente así:
  - A partir del 01 de Julio del 2025: Recargo del 80%
  - A partir del 01 Julio de 2026: Recargo del 90%
  - A partir del 01 Julio de 2027 Recargo del 100%

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, (artículo 26 Ley 789 del 2002)

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

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

### **AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.**

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, **LENKOR SEGURIDAD LTDA** fijará en lugar público de la empresa, mínimo con doce (12) horas de anticipación, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio, (artículo 185, CST)

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

**ARTICULO 17:** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 C.S.T).

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

## **VACACIONES ANUALES REMUNERADAS**

**ARTICULO 18:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, (numeral 1, artículo 186, CST)

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

**ARTICULO 20:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, (artículo 188, CST)

**ARTICULO 21:** Compensación en dinero de las vacaciones: **LENKOR SEGURIDAD LTDA** y el colaborador, podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, (artículo 189 C.S.T).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T).

## **ARTICULO 22: ACUMULACIÓN**

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

**ARTICULO 23:** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

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 24: LENKOR SEGURIDAD LTDA SAS** 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, (artículo 5, Decreto 13 de 1967).

**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, (parágrafo, Artículo 3, Ley 50 de 1990)

### **PERMISOS**

**ARTICULO 25: LENKOR SEGURIDAD LTDA,** concederá al trabajador las licencias necesarias para:

- El ejercicio del derecho al sufragio;
- El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada;
- Para concurrir al servicio médico correspondiente;
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.

La concesión de los permisos antedichos, se sujetará a las siguientes condiciones:

- En caso grave de calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, si es posterior que no sea un término mayor a tres (3) días hábiles a la ocurrencia del hecho que generó la calamidad, según lo permita 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, concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que la circunstancias lo permitan.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- Salvo convención en contrario y a excepción de caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la empresa (numeral 6, artículo 57, C.S.T.)
- Permiso citas médicas programadas o de urgencia, incluidos ciclos menstruales incapacitantes o una endometriosis ya diagnosticada. Se deben anexar los debidos soportes (artículo 15 de la Ley 2466 de 2025)
- Se concede (5) días hábiles de licencia remunerada por luto en caso de fallecimiento del conyugue, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil (Ley 1280 de 2009)
- Licencia por embarazo, Se adecua la licencia de maternidad a lo establecido, en la Ley 2114 de 2021, que modifica el artículo 236 del CST y adiciona el artículo 241<sup>a</sup> del CST, y por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, así como la ley 1822 de 2017, la cual modifica el artículo 236 y 239 del CST. La licencia de paternidad aumentara progresivamente hasta llegar a 6 semanas en el 2026.
- Para obligaciones escolares de hijos menores de edad relacionadas directamente con la formación del niño o niña (eventos académicos, cívicos, deportivos o culturales); previa coordinación.
- Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar

### **CAPÍTULO VII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTICULO 26:** Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el colaborador pueden convenir libremente el salario es sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea,



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimo legales mensuales vigentes, 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 a los aportes parafiscales como SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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

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

**ARTICULO 28:** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que cese (artículo 138, numeral 1, C.S.T.).

**PARÁGRAFO: EL PERIODO DE PAGO:** El pago de los salarios a los trabajadores que laboran al servicio de **LENKOR SEGURIDAD LTDA** es **MENSUAL**.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**ARTICULO 29: LENKOR SEGURIDAD LTDA** pagará salario al colaborador directamente por medio de consignación a la cuenta bancaria debidamente registrada en la empresa y donde el colaborador sea titular, los días 30 de cada mes.

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 sueldo no mayor de un mes (artículo 134. C.S.T.)

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

### **CAPÍTULO VIII TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 30: LENKOR SEGURIDAD LTDA** podrá otorgar la modalidad de teletrabajo a los colaboradores que cumplan con los requisitos de ley para desempeñar sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –tic– para el contacto entre el colaborador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, de conformidad con lo establecido en la Ley 1221 del 16 de julio de 2008, *“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”*.

**ARTÍCULO 31:** Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

En este punto se hace precisión que esta modalidad laboral es un acuerdo de voluntades, no se trata de un derecho adquirido.

- **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo
- **TELETRABAJADOR.** Es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador,

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

en cualquiera de las normas definidas por la ley

**ARTÍCULO 32:** Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomo:** 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 **LENKOR SEGURIDAD LTDA** y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones
- **Móvil:** 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

**ARTÍCULO 33: LENKOR SEGURIDAD LTDA** reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en los programas de salud ocupacional y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

**ARTÍCULO 34:** Los trabajadores de **LENKOR SEGURIDAD LTDA** podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa
2. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato
3. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo la cual será realizada por el área de sistemas de la empresa y la ARL
4. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo

**ARTÍCULO 35:** Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

presencial, se creara un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros aspectos como la evaluación y la autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales

**ARTÍCULO 36:** Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde se constatará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control

**ARTÍCULO 37:** Quien aspire a desarrollar las funciones propias de su empleo bajo la modalidad de teletrabajo en **LENKOR SEGURIDAD LTDA** deberá cumplir con los requisitos Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, y contará con las garantías laborales establecidas en la Ley para ello como colaborador.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio
2. Los días y horarios en el que el trabajador realizara sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador.
5. La dirección exacta y el estrato donde se desarrollará sus funciones en la modalidad de teletrabajo

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por la modalidad de teletrabajo al 100%, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**ARTÍCULO 38:** Los teletrabajadores de **LENKOR SEGURIDAD LTDA** tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías laborales de todos los colaboradores de la empresa:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades
2. La protección de la discriminación en el empleo
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes
4. La remuneración
5. El acceso a la formación
6. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
7. Respeto al derecho de intimidad y privacidad del trabajador

**ARTÍCULO 39:** Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos los siguientes:

1. Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo
3. Una cuenta de correo electrónico
4. El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el trabajo

**ARTÍCULO 40:** A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

1. La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de los

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

supervisores o jefes inmediatos

2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros., salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes , la información que tenga sobre su trabajo , cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicios, lo que no obsta para denunciar delitos comunes s o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
3. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/ o contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado
4. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios

**ARTÍCULO 41:** Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos labores en el teletrabajo:

1. El empleador debe realizar la verificación del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales
2. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa
3. Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo el caso, contrato en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3° del Decreto 884 de 2012
4. Contar con una red de atención de urgencias en el caso de presentarse un accidente o enfermedad de teletrabajador cuando esté trabajando
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral
6. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador
7. Las obligaciones en Riesgos Laborales y el Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el parágrafo 2°, artículo 26, Ley 1562 de 2012

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

8. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores, reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
9. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo
10. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley

### **Del teletrabajador:**

1. Diligenciar el formato de Auto de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales
2. las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales
3. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el artículo 27 de la Ley 1562 de 2012
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
5. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores, para la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales
6. Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente
7. Utilizar los equipos y herramientas suministradas en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención
8. En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012

### **ARTÍCULO 42: Son responsabilidades de LENKOR SEGURIDAD LTDA**

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de equipos informáticos y su prevención
3. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario
  4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
  5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes)
  6. En cumplimiento de la normatividad vigente y según lo establecido por la Reforma Laboral 2025, la empresa reconocerá a los trabajadores que desarrollen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, un auxilio de conectividad digital mensual equivalente, como mínimo, al valor del auxilio de transporte legal vigente, siempre y cuando el trabajador no reciba dicho auxilio por no requerir transporte hacia el lugar de trabajo, en el caso de los trabajadores que devenguen menos de 2 SMMLV. Este auxilio tiene como finalidad contribuir al acceso y uso de los servicios de telecomunicaciones necesarios para el desempeño de las funciones laborales desde el lugar de residencia o el domicilio autorizado para el teletrabajo. El pago se efectuará junto con la nómina mensual y estará sujeto a las disposiciones legales aplicables.
  7. La jornada de trabajo flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado: Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado a adultos mayores, menores de edad, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas, etc

### **CAPÍTULO IX**

#### **DEL 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**

**ARTICULO 43:** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo; de higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG – SST, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 44:** Los servicios médicos que requiera el trabajador por enfermedad común serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (EPS) que voluntariamente seleccione el colaborador, cuando se trate de accidentes laborales o enfermedades profesionales, serán cubiertos por la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliada **LENKOR SEGURIDAD LTDA** y hubiere afiliado al trabajador.

**PARAGRÀFO:** En caso que el trabajador no se encuentre afiliado a ninguno de estos regímenes conforme a lo establecido en la normatividad existente, **LENKOR SEGURIDAD LTDA** asumirá la totalidad de la carga que ello genere.

**ARTICULO 45:** Todo trabajador que se sienta enfermo, el mismo día deberá comunicarlo a **LENKOR SGURIDAD LTDA**, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea valorado por el servicio médico correspondiente, a fin que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determiné la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si esté no diere aviso dentro del término indicado o a más tardar al día hábil siguiente, 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.

**ARTICULO 46:** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico tratante, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se ordenan 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 sobre venga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 47:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo general y en

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

particular a las que establezca **LENKOR SEGURIDAD LTDA** para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÀRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptadas en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización de Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo, 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 48:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenara inmediatamente la presentación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomara todas las medidas que se consideran necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 194. Ante E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 49:** En caso de accidente de trabajo, la brigada de emergencia, el coordinador del área o a quien corresponda, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomara todas las demás medidas medicas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo al comité paritario o al coordinador de seguridad y salud en el trabajo, en forma inmediata, teniendo en cuenta entre otros los siguientes datos:

- a) Día, mes y año del accidente,
- b) hora del accidente,
- c) labor que estaba realizando el trabajador al momento del accidente,
- d) número de horas laboradas por el trabajador antes del accidente,
- e) sitio donde ocurrió el accidente,
- f) lesión o daño sufrido por el colaborador
- g) parte o partes del cuerpo afectadas,
- h) con qué elementos se lesionó el colaborador,
- i) descripción del accidente,

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- j) IPS a la que acudió,
- k) testigos del accidente,
- l) responsable del informe y fecha del mismo. Denunciar así mismo el accidente a la E.P.S a la A.R.L. respectiva

**ARTICULO 50:** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad

**ARTICULO 51:** LENKOR SEGURIDAD LTDA y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y 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 la empresa, 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 (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 52:** En todo caso, en el referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **LENKOR SEGURIDAD LTDA** como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas especiales que regulen la materia. De la misma manera, ambas partes esta obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG.SST, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

**ARTICULO 53:** Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad expedidos por la E.P.S., o A.R.L., ante el respectivo superior inmediato y ante el coordinador de talento humano, a más tardar al día siguiente de su expedición, a través de cualquier medio físico o electrónico

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## LENKOR SEGURIDAD LTDA

### CAPÍTULO X

#### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 54:** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) 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.
- j) Acogerse y aplicar las disposiciones establecidas por **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, con el ánimo de prevenir que la empresa sea utilizada para la realización de delitos referentes al lavado de activos y financiación al terrorismo
- k) Durante la vigencia del contrato laboral, siempre que el vestuario entregado por **LENKOR SEGURIDAD LTDA** en calidad de dotación se encuentre para desechar por deterioro natural, el trabajador deberá devolverlo a la empresa para su destinación final, esto para las prendas que cuenten con algún tipo de identificación de la empresa
- l) Si al terminar el contrato el trabajador aún tiene vestuario entregado por **LENKOR SEGURIDAD LTDA** en calidad de dotación, el trabajador deberá devolverlo a la empresa para su destinación final, esto para las prendas que cuenten con algún tipo de identificación de la empresa

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

## **CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 55:** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa de vigilancia y seguridad privada **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, es el siguiente: **GERENTE GENERAL, SUBGERENTE, DIRECTOR TALENTO HUMANO, JEFE DE OFICINA DE OPERACIONES Y SEGURIDAD, JEFE DE ADMINISTRACION Y FINANZAS Y SUPERVISORES.**

**PARÀGRAFO:** Las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa están en cabeza del **DIRECTOR DE TALENTO HUMANO.**

## **CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 56:** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (numerales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

**ARTICULO 57:** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física

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

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

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

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

23. Las demás que señalen en forma específicas los reglamentos del Ministerio de la Protección Social

**PARAGRAFO:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de educación Nacional o en una institución del sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (art, 117, Ley 1098 de 2006 código de la Infancia y la adolescencia, Resolución 4448 de diciembre de 2005) y Resolución 1677 de mayo del 2008.

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

### **CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SEGURIDAD LENKOR LTDA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 58:** 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 laborales.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato o durante la vigencia de este, 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 médico y darle certificación sobre el particular al momento del retiro, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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 resida anteriormente, En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares con el convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada en 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, esté expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

13. Cumplir este reglamento y mantener en orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo vigente en la presa (artículo 57, CST).

**ARTICULO 59:** Son obligaciones especiales del colaborador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observando los preceptos de este reglamento y 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. Guarda rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. 7. Observa las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio, direcciones, teléfono celular, correo electrónico, este último si tiene, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Institución toda su capacidad normal de trabajo

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

10. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Institución, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad
11. Cumplir estrictamente la jornada y los horarios de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones
12. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar
13. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Institución o por sus representantes

### **CAPITULO XIV**

#### **PROTECCION DE DATOS**

**ARTICULO 60: LENKOR SEGURIDAD LTDA** en cumplimiento de la normatividad vigente en cuanto a protección de datos, manifiesta que los datos e información suministrada por el colaborador en su proceso de contratación y posteriormente en el desarrollo de su vida laboral dentro de la empresa, serán almacenados por la misma, quedando facultada para incorporar, incluir, tratar, recolectar, almacenar, usar, procesar y suministrar dicha información a terceros, información que será de propiedad de la empresa.

En cuanto al ejercicio de los derechos de supresión u oposición por parte del trabajador, los datos personales serán conservados por el empleador cuando sean necesarios para el cumplimiento de las finalidades encuadradas dentro del desarrollo efectivo de su vínculo laboral en la empresa.

**ARTICULO 61:** En cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 por la cual se establece el “Régimen General de Protección de Datos” y el Decreto Reglamentario 1377 de 2013 y demás disposiciones que se adicionen, modifiquen o reglamenten al régimen general del protección de datos, el trabajador de manera libre, previa, clara, expresa, voluntaria y debidamente informado, autoriza a **LENKOR SEGURIDAD LTDA** para recolectar, recaudar, almacenar, usar, procesar, compilar, intercambiar, dar tratamiento, actualizar, dar a conocer a terceros y disponer de los datos, para que esta información sea utilizada en el desarrollo de las funciones propias de la entidad o requerimiento de otras entidades particulares, administrativas o judiciales.

**PARÀGRAFO:** El trabajador esta informado y autoriza a la empresa, para que directamente o través de un tercero, desarrolle las siguientes actividades:

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

1. Realizar consultas a las centrales de riesgo
2. Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios
3. Efectuar visitas domiciliarias al lugar donde reside
4. Realizar filmaciones, con las cámaras de circuito cerrado de televisión que se encuentran ubicadas en las instalaciones o lugar de trabajo indicado por la empresa, o desde teléfonos móviles o demás dispositivos que permitan la grabación de videos.

### **CAPÍTULO XV**

#### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 62:** Se prohíbe a la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA:**

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 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 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos anticipos, deducciones, retenciones del salario, señalando la cuota objeto de deducciones o compensaciones y el plazo para la amortización gradual de la deuda. (artículo 19, Ley 1429 de 2010).

c) **LENKOR SEGURIDAD LTDA** puede ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice o cuando exista orden judicial por mora en cuotas alimentarias de menores de edad

d) **LENKOR SEGURIDAD LTDA** puede retener hasta la quinta (1/5) parte excedente del salario mínimo previa orden judicial

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

f) En cuanto al auxilio de la cesantía, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, puede retener el valor respectivo en los casos de que trata el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía 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 este.
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 impedir 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. 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 **LENKOR SEGURIDAD LIMITADA**. 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.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores, que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

**ARTICULO 63:** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las fábricas, talleres, edificios o establecimientos comerciales y del puesto de trabajo 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.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal de la empresa puedan llevar los celadores, vigilantes o guardas de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, 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, en horarios del servicio.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LENKOR SEGURIDAD LTDA** en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo. 60, CST).
9. Utilizar prendas que no sean las reglamentadas por la empresa, quedarse dormido durante el servicio y retirarse del puesto sin ninguna autorización y/o causa justificada.
10. Presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo
12. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas
13. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado
14. Ejercer o promover actos de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo

### **CAPÍTULO XVI**

#### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 64: LENKOR SEGURIDAD LTDA** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**ARTÍCULO 65:** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de **LENKOR SEGURIDAD LTDA** y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento

**ARTÍCULO 66:** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves
2. Graves

**PARÁGRAFO:** Calificación de las faltas

La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Coordinación de Talento Humano atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la empresa
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**ARTICULO 67:** Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo de diez (10) minutos en adelante a la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez: llamado de atención; por la segunda vez: llamado de atención y multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez: suspensión disciplinaria en el turno en el que ocurra el retraso, y por cuarta vez, será la terminación del contrato.
- b) La falta parcial al trabajo ya sea 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 (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- c) La falta total del trabajador a la jornada laboral durante el turno o el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por 2 días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 5 días, por tercera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días o la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

### **ARTICULO 68:** Constituyen faltas graves

- a) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica la suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.
- b) La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- c) No informar oportunamente a la **LENKOR SEGURIDAD LTDA** sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios
- d) El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo
- e) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez
- f) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo
- g) La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado
- h) Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a **LENKOR SEGURIDAD LTDA** o a los compañeros de trabajo
- i) Acoso laboral o sexual laboral

### **ARTICULO 69:** Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención para las faltas leves
2. Multa, para las faltas leves

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

3. Suspensión, para las faltas leves y graves

4. Terminación del contrato para faltas leves y graves

- a) El llamado de atención será escrito y se anotará en la correspondiente hoja de vida
- b) La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente
- c) La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses
- d) La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

**PARÁGRAFO: LENKOR SEGURIDAD LTDA** escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas

**ARTICULO 70:** La imposición de una multa no impide que **LENKOR SEGURIDAD LTDA** 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 de **LENKOR SEGURIDAD LTDA** que sean reconocidos como el más puntual y/o el más eficientemente cumplan sus obligaciones laborales, (artículo 113, CST)

**ARTICULO 71: LENKOR SEGURIDAD LIMITADA** no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 72:** Los empleados que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título, para que sea esta dirección quien adelante el proceso de investigación correspondiente.

**ARTICULO 73:** Antes de aplicar una sanción disciplinaria, **LENKOR SEGURIDAD LTDA** deberá adelantar el procedimiento contenido en los artículos siguientes, el



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

cual tiene como objetivo observar, y garantizar a ultranza, el derecho fundamental al debido proceso del colaborador, de conformidad con los más depurados lineamientos manifestados por la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014

**ARTICULO 74:** Todas las actuaciones que se adelanten por el empleador en el marco del procedimiento aquí establecido, se gobernarán por las garantías fundamentales consagradas en la Constitución Política especialmente las establecidas en el artículo 29, la ley y en particular por los principios de Legalidad, Presunción de inocencia, Favorabilidad, Indubio Pro operario, Derecho de defensa y Proporcionalidad

En observancia de lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en concordancia con los principios del debido proceso, la empresa garantiza que toda actuación disciplinaria se desarrollará respetando los derechos fundamentales del trabajador. En tal sentido, previo a la imposición de cualquier medida sancionatoria, el trabajador deberá ser notificado por escrito de los hechos que se le atribuyen, otorgándosele un término razonable para presentar descargos, aportar pruebas y solicitar la práctica de las que considere pertinentes. El proceso se adelantará de manera objetiva, garantizando la imparcialidad, la contradicción y el derecho a la defensa. En cumplimiento de lo establecido por la reforma laboral, se prohíbe la aplicación de sanciones sin haber agotado el procedimiento disciplinario respectivo. Las decisiones deberán estar debidamente motivadas, constar por escrito y ser comunicadas formalmente al trabajador. Este procedimiento será conducido con celeridad, transparencia y pleno respeto por la dignidad humana del colaborador.

**ARTICULO 75:** Dentro del procedimiento la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contener el procedimiento laboral disciplinario para ser aplicado en debida forma a los trabajadores, para ello al área de talento humano de **LENKOR SEGURIDAD LTDA** procederá así:

- (i) Generalidades de la investigación
  - a) La investigación se iniciará de oficio, por información o queja formulada por cualquier persona
  - b) Todas las decisiones que se profieran dentro del procedimiento aquí establecido deberán ser notificadas al colaborador de forma personal
  - c) Todo el procedimiento deberá ser consignado en cualquier medio, físico o electrónico, en un expediente, en especial las pruebas que servirán de fundamento a las decisiones que se profieran
  - d) En cualquier etapa del procedimiento en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en este reglamento como falta disciplinaria o que el colaborador no la cometió, el coordinador de Talento Humano o en su defecto Representante

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### LENKOR SEGURIDAD LTDA

Legal, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias

- e) Toda decisión que imponga una sanción disciplinaria deberá ser motivada. En el caso de las sanciones que conduzcan a la terminación unilateral del contrato con justa causa, ésta deberá consignar la siguiente expresión: “En caso de desacuerdo con la decisión adoptada, el trabajador puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral”
- f) Las investigaciones serán adelantadas por la coordinación de talento humano. En caso que la investigación sea en contra de trabajador que ocupa este cargo, la investigación será adelantada por el Representante Legal de **LENKOR SEGURIDAD LTDA**
- g) Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el literal f de este artículo. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

Se seguirá el siguiente procedimiento:

- (i) Comunicar formalmente de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción con cinco (5) días de antelación con los respectivos soportes y Traslado al trabajador de todas las pruebas que sustentan el proceso.
  - a) La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
  - b) El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
  - c) La indicación de un termino durante el cual el trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
  - d) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
  - e) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a las hechos u omisiones que la motivaron.
  - f) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
- (ii) La formulación de los cargos imputados, puede ser 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

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo

- a) Cargos endilgados: es la enumeración textual y detallada de la presunta falta o presuntas faltas enlistadas en este Reglamento, la presunta infracción a los deberes u obligaciones del trabajador, la presunta inobservancia de las prohibiciones; que se encuentren, todas, en este Reglamento, en la Ley que regula el ámbito laboral en Colombia o en el contrato de trabajo, y las sanciones a que dan lugar estas conductas
- b) La mención expresa de: (i) la citación (lugar, fecha y hora) para llevar a cabo la audiencia de descargos; (ii) manifestación que puede presentar sus descargos de manera verbal o escrita; (iii) que puede aportar y/o solicitar pruebas y (iv) el anuncio al trabajador de que a la audiencia de descargos puede hacerse acompañar de un abogado titulado para que obre como su representante
- c) En caso de que exista sindicato el investigador deberá escuchar en igualmente a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite, en caso de no existir sindicato, la empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere, (artículo 115 CST)
- d) Si la empresa no recibe en el plazo establecido los descargos con relación a la misma, se tendrán por no contestados.

- (iii) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

Al momento en que se le notifiquen al trabajador la formulación de cargos, se le deberán igualmente dejar de presente las pruebas que soportan estos cargos

- (iv) 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
  - a) Esta diligencia se celebrará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal de la formulación de cargos
  - b) En ella el trabajador presentará sus descargos, oralmente o por escrito, aportará las pruebas que pretenda hacer valer y solicitará que se practiquen las que estime conducentes
  - c) La solicitud de pruebas se resolverá inmediatamente, contra ella no procede ningún recurso
  - d) El trabajador podrá estar acompañado de su abogado de confianza

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- (v) El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente
  - a) Esta decisión deberá contener un análisis de los hechos, las pruebas obrantes y las aportadas por el trabajador, así como los argumentos de defensa expuestos en la audiencia de descargos
  - b) La indicación precisa y detallada de la falta o faltas enlistadas en este Reglamento, o la infracción a los deberes u obligaciones del trabajador, o la inobservancia de las prohibiciones en que incurrió el trabajador
- (vi) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron
  - a) En el mismo documento que se expresa la decisión del investigador, se deberá exponer de manera expresa la sanción impuesta al trabajador, la cual deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron
- (vii) La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria
  - a) En caso de que la decisión consista en la terminación unilateral del contrato con justa causa, ésta deberá consignar la siguiente expresión: “En caso de desacuerdo con la decisión adoptada, el trabajador puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral”. Pues contra la misma no proceden recursos frente al empleador

### **CAPITULO XVII**

#### **RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN EN RELACIÓN CON EL PROCESO DISCIPLINARIO**

**ARTICULO 76:** Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante la persona que ocupe en la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, el cargo de **DIRECTOR DE TALENTO HUMANO** o en su defecto y como segunda instancia al **SUBGERENTE**, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

**ARTICULO 77:** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

**PARÀGRAFO:** En la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, no existe prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 78:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo

#### **1. Por parte del empleador**

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y usuarios externos;
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa;
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la empresa;
- o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
- p) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;

**PARÁGRAFO:** En los casos de los literales i) a o) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva. En otros casos el preaviso será de 30 días calendario de acuerdo a lo ordenado en los artículos 46 y 62 del CST

### **2. Por parte del trabajador**

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos

**PARÁGRAFO:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos

**ARTÍCULO 79:** Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes
- c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días

**ARTÍCULO 80:** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002

### **CAPITULO XIX**

#### **MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE LA LEY 1010 DE 2006**

**ARTICULO 81.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa de vigilancia y seguridad privada **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, Constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa que protege la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTICULO 82:** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa de vigilancia y seguridad privada **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar 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 dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica 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:
  - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
  - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - 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.

**ARTICULO 83:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad, y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, de conformidad a lo establecido en las Resoluciones 652 y 1352 de 2012 emitidas por el Ministerio de Trabajo y demás normatividad vigente. Este comité se denomina “comité de convivencia laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral en cumplimiento de la Resolución 652 de 2012 y demás normatividad vigente realizará las siguientes actividades:



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan
  - Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada
  - Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja
  - Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias
  - Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad
  - Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja y verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado
  - En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente
  - Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control
  - Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de talento humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas
  - Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes"

4. Sus miembros deberán elegir a uno de sus integrantes como presidente y a otro como secretario del Comité de Convivencia Laboral
5. **LENKOR SEGURIDAD LTDA** deberá proveer y garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo
6. 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
7. 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 XX**

#### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE LA LEY 2365 DE 2024**

**ARTÍCULO 84: LENKOR SEGURIDAD LTDA** rechaza categóricamente cualquier forma de acoso sexual en el entorno laboral y se compromete a mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de violencias. La presente política define los lineamientos para prevenir, atender y sancionar las conductas de acoso sexual laboral, garantizando la dignidad e integridad de todos los trabajadores.

**ARTICULO 85:** Para efectos del presente reglamento, se entiende por acoso sexual en el contexto laboral toda conducta de naturaleza sexual, verbal, no verbal o física, no deseada que: a) Afecte la dignidad de la persona b) Cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo c) Condicione derechos laborales o el acceso al empleo a favores sexuales d) Genere discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual o identidad de género

**ARTÍCULO 86.** Alcance. Teniendo en cuenta los factores de seguridad y protección en el trabajo, así como los derechos fundamentales de igualdad, no discriminación

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

y una vida libre de violencias, la presente política está dirigida a todo el personal con contratación directa, personal en misión, estudiantes que se vinculan a través de una relación de aprendizaje, contratistas y otras partes interesadas de **LENKOR SEGURIDAD LTDA.**, así como también las demás personas que participen en el contexto laboral, a partir de su divulgación.

### **PARÁGRAFO 1.** Conductas constitutivas de acoso sexual:

- a) Contacto físico no deseado de naturaleza sexual
- b) Comentarios, insinuaciones o proposiciones sexuales no consentidas
- c) Exhibición de material pornográfico o sexualmente explícito
- d) Solicitud de favores sexuales a cambio de beneficios laborales
- e) Mensajes, correos o comunicaciones con contenido sexual no deseado
- f) Acercamientos, persecuciones o vigilancia no consentida
- g) Gestos obscenos o miradas lascivas persistentes

### **PARÁGRAFO 2.** Contextos donde puede presentarse: Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a) El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b) Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f) En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

**ARTICULO 87: INTERPOSICIÓN DE QUEJAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL.** El Colaborador deberá interponer la queja para la denuncia en el siguiente correo [sgsst@lenkorseguridad.com](mailto:sgsst@lenkorseguridad.com), de acuerdo a lo indicado en

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

el artículo 88, del presente documento. La víctima tiene derecho a interponer la respectiva denuncia ante la Fiscalía General de la Nación. A petición de la víctima, **LENKOR SEGURIDAD LTDA** deberá remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, respetando su derecho a la intimidad. En los casos en los que el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad pública o privada, se dará traslado a la inspección de trabajo, previa autorización de la víctima, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente en cumplimiento de lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 11 de la Ley 2365 de 2024.

**PARÁGRAFO 1:** Toda denuncia será tratada con absoluta confidencialidad. El denunciante puede solicitar anonimato, lo cual será respetado durante todo el proceso.

**ARTÍCULO 88: PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ATENCIÓN DE QUEJAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual laboral, una vez recibida la queja por el área encargada, este deberá seguir el siguiente procedimiento interno:

- a) La denuncia o queja, que tendrá tratamiento confidencial, deberá interponerse en el correo electrónico [sgsst@lenkorseguridad.com](mailto:sgsst@lenkorseguridad.com). En esta denuncia debe estar la información del denunciante, información de los hechos indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, descripción detallada del evento (como ocurrió), testigos (si se conoce), adjuntando los soportes con los que se cuente, medidas de protección y apoyo para seleccionar y autorización para que la denuncia sea investigada bajo los protocolos definidos por la empresa.
- b) Recibida la denuncia, el área encargada deberá informar a la víctima, la facultad que tiene de acudir a la fiscalía general de la Nación. De ser esta su voluntad, deberá dársele traslado al Área de Talento Humano, para el trámite de la solicitud.
- c) Así mismo, deberá informarle su derecho de recibir apoyo emocional y psicológico por parte de la ARL. En caso de que la víctima manifieste la intención de ejercer su derecho, el Gerente General deberá dar traslado al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que active la ruta correspondiente y garantice a la víctima acceder a dicho acompañamiento.
- d) El Gerente Administrativo investigará la denuncia y, si encontrare mérito,

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

llamará a la persona acusada, e igualmente oirá al denunciante respetando el principio de confidencialidad descrito en el capítulo 5 de la ley 2365 en los casos en que sea necesario, con el fin de que amplíen su versión de los hechos. Así mismo, se definirá, dependiendo de las circunstancias fácticas y jurídicas de la denuncia, la pertinencia de generar un espacio de acuerdo entre las partes, respetando siempre el derecho a la no confrontación y no revictimización.

- e) En el evento en que la víctima solicite ante el Gerente Administrativo las garantías de protección, deberá dársele traslado al Área de Talento Humano para lo de su competencia, en línea con lo establecido en aquél numeral.
- f) Si las partes llegan a un acuerdo, se redactará un acta que deberá ser firmada tanto por ellas como por Gerente General.
- g) De no llegar a acuerdos o compromisos entre las partes por cualquier causa, el área encargada deberá proponer las medidas que considera necesarias para efectos de corregir de manera eficaz los hechos constitutivos de acoso sexual, si los hubiere.
- h) De lo ocurrido en el trámite de atención de la queja de acoso sexual, se elaborará un informe, respecto del cual se dará traslado al representante legal o al área delegada por este, por ejemplo, pero sin limitarse a: el Área de Talento Humano, para que decida la procedencia y necesidad de iniciar un proceso disciplinario y/o decida si procede alguna de las sanciones indicadas en el numeral 10 de la presente política.
- i) El Gerente Administrativo y el Comité de Convivencia deberá realizar seguimiento de los compromisos adquiridos en caso de que se llegaren a hacerse.
- j) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en esta política no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual para adelantar las acciones administrativas y judiciales pertinentes.

**ARTÍCULO 89: GARANTÍAS Y PROTECCIÓN PARA DENUNCIANTES Y VÍCTIMAS** Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Interponer queja de acoso sexual ante autoridad competente y/o ante la

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

dependencia que se disponga por parte de la compañía, con el objetivo de que esta sea debidamente atendida y tramitada oportunamente.

- c) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- d) Pedir traslado del área de trabajo.
- e) Pedir permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima o evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte de la víctima, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso, según aplique.
- g) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

**PARÁGRAFO 1:** Las medidas contempladas en los literales d) y e) deberán ser adoptadas por la compañía, a solicitud de la víctima, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 9 del presente documentos.

**PARÁGRAFO 2:** La medida indicada en el literal f), deberá ser atendida por la compañía en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

**ARTÍCULO 90: SANCIONES DISCIPLINARIAS.** El acoso sexual, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

Sanciones para el empleador que tolere conductas de acoso sexual:

- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para el Colaborador que lo realice y para el empleador que lo tolere, cuya imposición corresponde a un juez de la República.
- Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Administradoras de Riesgos Laborales, el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso sexual. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso sexual y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
- Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte de la víctima. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

Sanciones para el empleado que cometa conductas calificadas como acoso sexual:

- Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para el Colaborador que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso sexual sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**ARTICULO 91. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS:** Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, **LENKOR SEGURIDAD LTDA.** implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. Así mismo, como mecanismo de prevención de las posibles formas de acoso sexual **LENKOR SEGURIDAD LTDA** fomentará un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus Colaboradores, especialmente a través de:

- a) Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, se implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.
- b) Realización de actividades de sensibilización sobre acoso sexual y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los colaboradores, sin importar el tipo de vinculación, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- c) Realización de actividades de capacitación dirigidas a los Colaboradores que sean asignados por parte de la empresa forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar y atender en situaciones de acoso sexual.
- d) Realizar seguimiento y vigilancia periódica sobre los casos que se presenten en la compañía de acoso sexual, garantizando la confidencialidad de la información.
- e) Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los Colaboradores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- f) Poner de presente a todos los colaboradores de **LENKOR SEGURIDAD LTDA.** el procedimiento para formular la queja a través de la cual se

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA

puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad y el respeto por el Colaborador.

- g) Divulgación de normatividad general e interna sobre el Acoso Sexual en el entorno laboral.
- h) Actividades de integración que arraiguen el sentido de comunidad laboral y fortalezcan los vínculos laborales y las relaciones interpersonales.
- i) Realización del diagnóstico del clima organizacional.
- j) Socialización de la presente política interna de acoso sexual a todos los colaboradores de **LENKOR SEGURIDAD LTDA.**
- k) La compañía acatará la normativa nacional vigente, relativas al acoso sexual.

Por lo que, la compañía se rige en materia de acoso sexual por las siguientes normas:

- Ley 2365 de 2024.
- Ley 1257 de 2008.
- Decreto 1710 de 2020.
- Circular 0026 del 8 de marzo de 2023, del Ministerio de Trabajo.
- Ley 1010 de 2006.

De igual manera, **LENKOR SEGURIDAD LTDA.** se compromete a acatar las siguientes acciones y buenas prácticas en pro de dar cumplimiento a esta política:

La presente política será difundida a toda la compañía y estará a disposición en los repositorios de políticas o normas internas de **LENKOR SEGURIDAD LTDA.** Se realizará la elaboración de campañas de información y sensibilización de la política, a través de cursos de formación o jornadas informativas. Se propenderá por ofrecer una amplia difusión y comunicación de la Ley 2365 de 2024.

### CAPÍTULO XXI

#### DEL TRÁMITE DE PETICIONES GENERALES, QUEJAS Y RECLAMOS ELEVADOS POR LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 92:** Las peticiones, quejas o reclamos de los trabajadores se harán por escrito ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Director de Talento Humano, quien lo tramitará en debida forma ante la instancia correspondiente, y dentro del término de ley dar respuesta al trabajador que radicó la PQR



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

**PARÁGRAFO 1:** Se deja claramente establecido que para efectos de las peticiones, quejas y reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo

**ARTÍCULO 93:** Para la radicación de las PQR el empleador habilitará canales físicos y electrónicos para que el trabajador pueda radicarlas en debida forma y los dejará en conocimiento de los trabajadores

### **CAPÍTULO XXII DE LAS OBJECIONES**

**ARTÍCULO 94: LENKOR SEGURIDAD LTDA** publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente, (artículo 119, CST)

### **CAPITULO XXIII PUBLICACIONES**

**ARTICULO 95: LENKOR SEGURIDAD LTDA** publicará el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**ARTICULO 96:** El presente Reglamento entrara a regir a partir de la fecha de publicación en cartelera de la empresa y que se socialice a los trabajadores mediante circular interna, (artículo 119, CST)

# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO LENKOR SEGURIDAD LTDA**

## **CAPITULO XIV**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 97:** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin valor ni efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **LENKOR SEGURIDAD LTDA**.

## **CAPITULO XXV**

### **CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 98:** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, CST).

Dado en Bogotá, el día veintiocho (28) del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025)



**SEBASTIAN MATEUS VARGAS**  
Representante Legal  
**LENKOR SEGURIDAD LTDA**  
Nit No. 900.586.128 - 3