REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LENKOR SEGURIDAD LTDA

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

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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
- 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 permanecía 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 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, salvo para desempeñar actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994, artículo 21 de la resolución 1843 de 2025 del Ministerio de Trabajo). Examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22, artículo 23 de la resolución 1843 de 2025), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto

2150 de 1995). “Ley 1861 de 2017 artículo 42. Acreditación de la situación militar para el trabajo”.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 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).

ARTÍCULO 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).

PARÁGRAFO: 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 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

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 8. La jornada de trabajo establecida por la empresa de vigilancia y seguridad privada, **LENKOR SEGURIDAD LTDA**, dando cumplimiento a lo dispuesto en la a la Ley 2101 de 2021[1], 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

[1] 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"

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
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 jueves de 8:00 am a 5:30 pm y los viernes de 8:00 am a 5:00 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.

4. El parágrafo 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.

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.

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

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, Modificado por el art. 14, Ley 2466 de 2025. o la que la modifique o adicione.

PARAGRAFO 4: 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 más beneficie al colaborador.

PARAGRAFO 5: 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.

ARTÍCULO 9: Jornada 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 o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador (artículo 46 de la Ley 2466 de 2025).

PARAGRAFO: Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

ARTÍCULO 10. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modificado por el art. 47, Ley 2466 de 2025. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LENKOR SEGURIDAD LTDA

CAPÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE CON NATURALEZA LABORAL

ARTÍCULO 11. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual..

ARTÍCULO 12. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz, de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente, y en la parte práctica el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 13. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 14. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 15. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

ARTÍCULO 16. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

ARTÍCULO 17. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 1: En lo referente a la contratación de aprendices la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 0223 de 2026.

ARTÍCULO 18. Periodo de prueba en el contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje **no tendrá período de prueba**, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 19. Suspensión especial. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales: (Artículo 2.2.6.3.3.27. Decreto 0223 de 2026).

1. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.
2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 1: Efectos de la suspensión: Durante el período de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

ARTÍCULO 20. Horario de prácticas para adolescentes. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes
Condiciones, La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

ARTÍCULO 21. Terminación del contrato de aprendizaje. Son causas terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes: (Artículo 2.2.6.3.3.29. Decreto 0223 de 2026).

1. Por muerte del aprendiz
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios
3. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante mas de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3. 10. del decreto 0223 de 2026.
7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 0223 de 2026.

PARÁGRAFO 1: La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso en tanto su duración objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2: Justas causas de terminación del contrato de aprendizaje. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje. (artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 0223 de 2026).

Por parte de la empresa patrocinadora:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Por parte del aprendiz:

1. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 3: Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

PARÁGRAFO 4: Terminación unilateral y sin justa causa. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación
unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

ARTÍCULO 22. Obligaciones del estudiante. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
2. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que ser aprobado por el tutor y el monitor.
3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con tutor, monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.5 del decreto 0223 del 2026.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.

5. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral. Informar a Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
7. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por partes. En ambos casos se deberán considerar elementos esenciales las prácticas laborales.

ARTÍCULO 23. Obligaciones de los escenarios de práctica laboral. Corresponde a los escenarios de práctica laboral: (Artículo 2.2.6.3.1.10. Decreto 0223 de 2026).

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.1.6. del decreto 0223 de 2026.
2. Proponer y postular, con apoyo de la Institución educativa respectiva, los perfiles para las plazas de práctica en modalidad dual que serán parte de programas en modalidad dual.
3. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.

4. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.
5. Las entidades estatales escenarios de práctica deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres y personas con discapacidad a sus prácticas laborales, de acuerdo con lo dispuesto por el parágrafo 1 del artículo 5 de la Ley 2043 de 2020.
6. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.
7. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollará el estudiante.
8. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregará al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.
9. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.
10. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.
11. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartismo y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.
12. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad social en concordancia con las normas señaladas para las modalidades

contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales indicadas en el artículo 2 3.1.14. del D/0223/2026.

13. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica
14. Ser co-formadoras en la fase práctica teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado para la formación en modalidad dual.
15. Pactar, con la institución Educativa y para la modalidad dual, un modelo alternancia para cumplir con plan de formación del estudiante.
16. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación su cabal cumplimiento, en el marco lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 24. Obligaciones de los supervisores de la práctica. Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa, de manera previa al inicio de la práctica laboral. se deberá contar con los siguientes elementos:

Tutor: El escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el monitor, el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en cuales reporte el avance en cumplimiento del plan práctica.

4. Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
6. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en ejercicio de su actividad.
7. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a normatividad contemplada en el decreto 0223 de 2026, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

Monitor: La institución educativa designará a un docente o instructor que tendrá como obligaciones:

1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en el desarrollo de la práctica laboral.
2. Elaborar, revisar y aprobar, en conjunto con el tutor, el plan de práctica laboral.
3. Avalar los informes periódicos presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan práctica.
4. Informar al escenario de práctica cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
5. Hacer uso de los mecanismos institucionales para resolver cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
6. Reportar oportunamente al Ministerio del trabajo o a la autoridad competente, cualquier incumplimiento a la normatividad, que evidencie en el ejercicio de su actividad.
7. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna de la institución educativa.

ARTÍCULO 25. Regímenes disciplinarios. La facultad disciplinaria de la empresa patrocinadora se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las operaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la empresa patrocinadora. Para tal efecto, el reglamento Interno de Trabajo podrá establecer disposiciones especiales aplicables, y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

PARÁGRAFO 1: De la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves, será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

PARÁGRAFO 2: Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o la terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al SENA a través del SGVA para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la institución educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

ARTÍCULO 26. Libertad sindical en el contrato de aprendizaje. Durante la fase práctica del contrato de aprendizaje o durante toda la formación dual, los aprendices gozan de los derechos colectivos reconocidos por Constitución política, el bloque de constitucionalidad laboral y el Código Sustantivo del trabajo, particularmente los relativos a la asociación sindical, negociación colectiva y la huelga.

PARÁGRAFO 1: En consecuencia, **podrán ejercer su derecho de asociación sindical**, tanto en su dimensión positiva como negativa, participar en procesos de

negociación colectiva y en la huelga, en los términos previstos por la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2: No obstante, de conformidad con los dispuesto en el artículo 81 del código sustantivo del trabajo, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de regulación mediante convenios o contratos colectivos, ni a través de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

ARTÍCULO 27. Inclusión de aprendices en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y comité de convivencia laboral*. En* virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, los aprendices en **fase practica** se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

ARTÍCULO 28. Prácticas y/o programas que **NO** constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje:

1. **La vinculación formativa,** en concordancia con lo establecido en el 1° del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.

2. La relación docencia servicio y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.
3. El servicio social obligatorio, realizado por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Voluntariados.
5. Monitorias.

ARTÍCULO 29. Vinculación Formativa. Acto jurídico o administrativo través del cual se establece una relación carácter formativo, mediante la cual un estudiante desarrolla una práctica laboral o judicatura, en un escenario de trabajo real y por un tiempo determinado, con fin de cumplir un requisito de su de formación. La vinculación formativa no constituye relación de trabajo (artículo 15 de la Ley 1780 de 2016).

CAPÍTULO VI
DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 30: 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 Siete (7:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)

ARTÍCULO 31: 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).

ARTÍCULO 32: 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).

ARTÍCULO 33: 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.

ARTÍCULO 34: 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.

PARÁGARAFO 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.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 35: 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. Así como, mediante Ley 2578 de 2026, el Artículo 6°. Fiesta Nacional. Declárase el Día de Nuestra Señora del Rosario de Chiquinquirá, que se conmemora el 9 de julio de cada año, como día festivo de carácter nacional, de obligatorio cumplimiento en todo el territorio de la República de Colombia. Por consiguiente, todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado por la celebración de carácter religioso. Se aplicarán las disposiciones de la ley 51 de 1983 para efectos de determinar el día en el cual se disfrute del descanso remunerado en el calendario.
4. 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)

ARTÍCULO 36: 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%
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)

ARTÍCULO 37: 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)

ARTÍCULO 38: 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).

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 39: 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).

ARTÍCULO 40: 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).

ARTÍCULO 41: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, (artículo 188, CST).

ARTÍCULO 42: 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 (ARTÍCULO189, C.S.T).

ARTÍCULO 43: ACUMULACIÓN

1. En todo caso, el trabajador gozara 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.

ARTÍCULO 44: 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 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

ARTÍCULO 45: LENKOR SEGURIDAD LTDA 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

ARTÍCULO 46: 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.
- 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 241ª 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LENKOR SEGURIDAD LTDA

CAPÍTULO VIII
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 47: 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, 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).

ARTÍCULO 48: Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.)

ARTÍCULO 49: Salvo convenio por escrito, el pago de los salaros 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**.

ARTÍCULO 50: 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 10 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.)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LENKOR SEGURIDAD LTDA

CAPÍTULO IX
TELETRABAJO

ARTÍCULO 51: 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 52: 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 modalidad 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 empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

- **TELETRABAJADOR**. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 53: Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Modificado por el art. 52, Ley 2466 de 2025.

a) **Teletrabajo autónomo**: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
b) **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
c) **Teletrabajo híbrido**: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
d) **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 54: 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 55: 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 56: Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no 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 57: 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 58: 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

ARTÍCULO 59: 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 60: 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 61: 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 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 62: 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
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 63: 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 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 X

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

ARTÍCULO 64: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo; 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.

ARTÍCULO 65: 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 laborales, serán cubiertos por la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentre afiliada **LENKOR SEGURIDAD LTDA** y hubiere afiliado al trabajador.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 66: 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.

ARTÍCULO 67: 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.

PARÁGRAFO: Responsabilidades de los trabajadores, en materia de practica de evaluaciones medicas ocupacionales, las responsabilidades de los trabajadores son las siguientes:

a) Procurar el cuidado integral de su salud atendiendo las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral.
b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, incluye el uso correcto de los elementos de protección personal que su trabajo amerite.
d) Informar oportunamente al empleador o contratante y al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de Seguridad y

Salud en el Trabajo, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

e) Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por el empleador dentro de la jornada laboral establecida, su incumplimiento acarreara sanciones de abuso del derecho conforme a la normatividad vigente.
f) Participar en las pausas activas durante la jornada laboral, programadas por el empleador en mejora de la salud física y mental, e informar al empleador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten la realización de las pausas.
g) Acatar las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.
h) Las demás establecidas en el Decreto número 1072 de 2015 y norma que modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 68: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo general y en 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.

PARÁRAFO: 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).

ARTÍCULO 69: 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 1994. Ante E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 70: 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,
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

ARTÍCULO 71: 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

ARTÍCULO 72: 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.

ARTÍCULO 73: 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.

ARTÍCULO 74: 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

CAPÍTULO XI
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 75: 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.
d) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
e) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
f) 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.
g) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
h) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempañar sus labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

i) 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

j) 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

k) 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

CAPÍTULO XII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 76: 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**.

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

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 77: 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.).

ARTÍCULO 78: 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.
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 trasmisión, aceite, engrasado, y otros trabajos próximos a trasmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquel adoras, 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. 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.
23. Las demás que señalen en forma especificas 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 XIV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA SEGURIDAD LENKOR LTDA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 79: Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias Modificado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de

su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios 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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. (Modificado por el art. 11, Ley 2388 de 2024)
10. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en la ley.
12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Adicionado por el art. 4, Ley 2174 de 2021)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025).
14. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
15. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.)
16. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025.)
17. 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. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025)
18. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2)

trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. (Adicionado por el art. 15, Ley 2466 de 2025)

19. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
20. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
21. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de licencias de maternidad, o por enfermedad motivada en el embarazo o parto.
22. Llevar un registro de inscripción de los menores de edad que emplee, con indicación de los datos y requisitos establecidos por la ley.
23. Crear una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual, reflejada en el presente reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
24. Cumplir con el reglamento interno, procurando mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
25. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación

laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

26. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un Vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Art. 57 del C.S.T.).
27. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de.2012 compilado en el decreto 1072 de 2015 y Decreto 1227 de 2022 en caso de resultar pertinente.
28. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006, resolución 2764 de 2022, La ley 2466 de 2025 en su artículo 18 y la resolución 3461 de 2025.
29. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
30. Establecer la política para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud metal en Trabajo y sus respectivas modificaciones.
31. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Decreto 1072 de 2015.
32. Demás obligaciones que la Ley considere.

ARTÍCULO 80: 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. 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
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

CAPÍTULO XV
PROTECCION DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 81: 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.

ARTÍCULO 82: 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.

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

1. Realizar consultas a las centrales de riesgo
2. Verificar ante los organismos judiciales pertinentes sus antecedentes penales y disciplinarios
3. Efectuar visitas domiciliares 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 XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 83: 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.

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.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o vivieres 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.).
12. Tolerar o instigar conductas que puedan constituir actos de violencia contra las personas, discriminación, acoso sexual dirigidos hacia cualquier persona en el contexto laboral, (Ley 1010 de 2006, art 7°, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, art 2° y 11°.)

ARTÍCULO 84: 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.
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. Crear o beneficiarse de su cargo respecto a los subalternos de la organización para obtener un beneficio propio o para un tercero generando un conflicto de interés al interior de la organización que cause un perjuicio laboral, económico o a la imagen organizacional derivado de las relaciones interpersonales entre trabajadores y trabajadoras, clientes o partes interesadas.
5. 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.
6. 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.
7. Hacer colectas rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, en horarios del servicio.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LENKOR SEGURIDAD LTDA** en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo. 60, CST)
10. 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.

11. Presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos
12. 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
13. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas
14. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado
15. Ejercer o promover actos de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo
16. Realizar o instigar conductas que puedan constituir actos de violencia contra las personas, discriminación, acoso sexual dirigidos hacia cualquier persona en el contexto laboral, (Ley 1010 de 2006, art 7°, Ley 1257 de 2008, Circular 026 de 2023, Circular 055 de 2024 y la Ley 2365 de 2024, art 2° y 11°.)

CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 85: 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.

ARTÍCULO 86: 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 87: 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 Dirección 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.

ARTÍCULO 88: Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarías, 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.

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 dos (2) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (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.

e) No seguir con la programación y orden estipulado, de los procesos por la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

f) Permitir que el material suministrado por la empresa de vital comunicación entre secciones se pierda o se dañe tales como facturas manuales, recibos de servicios públicos y correspondencia recibida, implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

g) No atender oportuna, cortés y eficientemente al usuario, tratarlo mal o en forma descuidada, implica por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

h) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, instalaciones de clientes, vehículos y otros lugares que tengan relación directa con la empresa, implica por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

i) Realizar trabajos distintos a las funciones contratadas sin la debida autorización, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

j) Rehusarse a utilizar el carnet otorgado por la empresa, implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

k) No mantener el celular asignado por la compañía encendido y cargado. Su uso es únicamente laboral, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

l) Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad o funciones que le corresponde a desarrollar en la empresa, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

m) Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

n) Generar afirmaciones equivocas o maliciosas, rumores o chismes sobre la empresa, sus trabajadores, sus productos o servicios., implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

o) Dormirse o permitir que personal bajo su control duerma en horas laborales, implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

p) Permanecer en las instalaciones de la empresa o el cliente después de haber terminado la jornada laboral o sin estar programado, salvo que un superior lo solicite de forma escrita, implica por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

q) Faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos ocupacionales programados por la empresa, o no someterse a los tratamientos y/ o exámenes prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

r) No reportar o reportar extemporáneamente los Incidentes y accidentes de trabajo sufridos, implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

s) Incumplir las políticas de calidad y procedimientos del manual de convivencia y código de ética y conducta que fueron definidas por la empresa, implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

t) Negarse a laborar en el turno que le asigne la empresa, implica por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

u) Negarse a prestar el servicio de disponibilidad, sin justa causa, de acuerdo con el cronograma de programación, implica por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez, implica la suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

v) Utilizar celulares personales en horas de trabajo, excepto en los quince (15) minutos del descanso y a la hora de la comida d trabajo con justa

causa legal, según sea el caso. implica por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez, suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

w) Entrar a sitios o lugares prohibidos por la empresa sin autorización de su superior, implica por primera vez llamado de atención escrito, por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión hasta por dos (2) meses y por cuarta vez, será la terminación del contrato.

ARTÍCULO 89: 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) Abandonar el servicio, durante la jornada laboral, sin previa autorización.
h) Recibir dinero de los clientes para el pago parcial o total de los servicios que presta la empresa, sin autorización de su superior.

i) Ingresar armas (blancas o de fuego) a las instalaciones de la empresa, distintas a la de dotación.
j) Ocultar faltas cometidas por algún trabajador, en contra de la empresa o un superior.
k) Utilizar los recaudos de cartera para sufragar gastos personales.
l) Violar el compromiso de exclusividad de servicios que se hubieren pactado en el contrato individual de trabajo, prestando servicios profesionales a terceros, clientes de la empresa o desviarlos hacia competidores de esta.
m) Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de la empresa, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas de la empresa.
n) Omitir cualquier procedimiento interno para favorecimiento propio o de un tercero.
o) No Mantener el carácter confidencial de la información sensible, se entiende por confidencialidad cualquier información que no se divulgue públicamente y que sea de interés exclusivo de la Organización, los usuarios y los empleados.
p) La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado
q) 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
r) Realizar o instigar conductas de acoso, acoso sexual, violencia basada en género o discriminación en contra de cualquier persona en el contexto laboral, de acuerdo a la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 1040 de 2026.

ARTÍCULO 90: 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
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 Adecuará 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.

ARTÍCULO 91: 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)

ARTÍCULO 92: 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

ARTÍCULO 93: 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.

ARTÍCULO 94: Antes de aplicar una sanción disciplinaria, **LENKOR SEGURIDAD LTDA** deberá adelantar el procedimiento contenido en los artículos siguientes, el 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.

ARTÍCULO 95: 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 dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También

se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: (artículo 115 del CST, modificado por el art. 7, ley 2466 de 2025).

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.

ARTÍCULO 96: 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) <u>Generalidades de la investigación</u>

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 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 artículo 76 del presente reglamento interno. 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 término 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

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) <u>El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</u>

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) <u>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</u>

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.

(v) <u>El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente</u>

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.

PARAGRAFO 1: La negativa a firmar no le restará validez al acta. Se podrán dar también descargos en forma virtual o sincrónica, mediante las herramientas de las TIC que permitan establecer una comunicación mínima por voz o hasta por video y que las mismas puedan ser grabadas y donde se pueda garantizar la identidad las partes asistentes.

PARAGRAFO 2: Inasistencia o negativa del trabajador. En el evento en que el trabajador implicado no asista, sin que justifique su inasistencia sumariamente dentro del día hábil siguiente a la misma o, se niegue a comparecer a la diligencia de descargos, se entenderá tal hecho como una renuncia del trabajador implicado al derecho que tiene a ser escuchado en descargos por la empresa.

En tal caso, la empresa deberá levantar acta que consigne la inasistencia del empleado; firmada en lo posible, de los testigos, si comparecieron. En tal evento, la empresa podrá imponer válidamente la sanción disciplinaria del caso.

Si el empleado justifica su inasistencia dentro del plazo antes establecido, entonces la empresa deberá reprogramar la diligencia, para lo cual fijará nueva fecha y hora para el efecto. La renuencia del trabajador para ser oído en descargos a los cuales haya sido debidamente citado se tendrá como indicio grave en su contra, salvo que justifique su omisión.

CAPÍTULO XVIII
RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN EN RELACIÓN CON EL PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 97: 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.

ARTÍCULO 98: 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.

CAPÍTULO XIX
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 99: 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;
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, 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 Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos

i) Las conductas de acoso sexual o discriminación en contra de las personas en el contexto laboral.

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 100: 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 101: 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

CAPÍTULO XX
MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE LA LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 102: Marco normativo y compromiso de LENKOR SEGURIDAD LTDA: se acoge en su integridad las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en materia de prevención, atención y eliminación de la violencia, el acoso (laboral y sexual) y la discriminación en el trabajo, incluyendo lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, resolución 3461 de 2025 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 103: Definición de acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

PARÁGRAFO 1: Violencia en el mundo del trabajo. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. (articulo 18 de la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 104: MODALIDADES. Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes:

a) Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b) Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.

c) Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razón habilidad desde el punto de vista laboral.

d) Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardaría con prejuicio para el trabajador o empleador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

e) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f) Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

g) Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 105: Conductas Atenuantes: Son conductas atenuantes de acoso laboral:

a) Haber observado buen comportamiento anterior.
b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
c) Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
d) Repara discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
f) Los vínculos familiares o afectivos.
g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO: El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 106: Circunstancias Agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

a) Reiteración de la conducta
b) Cuando exista concurrencia de las causales
c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
d) Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones del tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del defendido o la identificación del autor participe
e) Aumentar deliberada o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo
f) La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 107: Conducta Que Constituye Acoso Laboral**:** Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias.
b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de LENKOR SEGURIDAD LTDA.
j) La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de LENKOR SEGURIDAD LTDA.
k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
m) La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlas.
n) Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sostenimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO: En las demás situaciones, la autoridad competente determinara si constituyen o no acoso laboral.

ARTÍCULO 108: Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
c) La formulación de circulares o memorando de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con LENKOR SEGURIDAD LTDA cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de LENKOR SEGURIDAD LTDA o institución.
e) Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
g) La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículos 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LENKOR SEGURIDAD LTDA

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 109: Medidas Preventivas Y Correctivas Del Acoso Laboral: LENKOR SEGURIDAD LTDA proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1: La víctima de acoso laboral deberá notificar al comité de convivencia laboral de LENKOR SEGURIDAD LTDA, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos.

ARTÍCULO 110: Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LENKOR SEGURIDAD LTDA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LENKOR SEGURIDAD LTDA protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 111: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LENKOR SEGURIDAD LTDA ha previsto los siguientes mecanismos:

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LENKOR SEGURIDAD LTDA ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, articulo 18 de la Ley 2466 de 2025 y el convenio 190 de 2019 de la OIT ratificado mediante Ley 2528 de 2025, que incluya campañas de divulgación preventiva,

conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LENKOR SEGURIDAD LTDA.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
   a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
   b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
   c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en LENKOR SEGURIDAD LTDA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LENKOR SEGURIDAD LTDA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 112: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. LENKOR SEGURIDAD LTDA tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité De Convivencia Laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes funciones (art 6 de la resolución 3461 de 2025):
   a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. / Cinco (5) días calendario
   b) 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 empresa. / Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
   c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja. / Cinco (5) días calendario
   d) 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. / Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
   e) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. / Mensual.

f) 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, informará a la alta dirección de LENKOR SEGURIDAD LTDA, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. / La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

g) Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador. / Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

h) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de LENKOR SEGURIDAD LTDA / Mensual

i) Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección / Trimestral/Anual

j) Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. / Anual

k) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá ordinariamente de manera mensual, designará de su seno un presidente/ y secretario/a ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como

las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de LENKOR SEGURIDAD LTDA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO. Quejas de acoso sexual: Las conductas de acoso sexual no son objeto de conciliación ni de intervención por parte del Comité de Convivencia Laboral. En tales casos, el Comité deberá remitir de manera inmediata la queja a la Gerencia General, al área de Talento Humano o al área Legal, quienes establecerán el procedimiento interno para su trámite y gestión, garantizando la confidencialidad y la protección integral de la persona afectada.

ARTÍCULO 113: Tratamiento Sancionatorio Y Garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logre conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá de acuerdo con la

normatividad contemplada en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, objeto de este, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

PARÁGRAFO 1. La comprobación de la presunta conducta de Acoso Laboral del trabajador faculta a LENKOR SEGURIDAD LTDA para dar por terminado el Contrato de Trabajo, cumpliendo de esta manera lo establecido en la Ley 1010 de 2006, parágrafo 2 Art 9 (La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma).

CAPÍTULO XXI
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE LA LEY 2365 DE 2024

ARTÍCULO 114: 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.

ARTÍCULO 115: 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 116. Alcance. Teniendo en cuenta los factores de seguridad y protección en el trabajo, así como los derechos fundamentales de igualdad, no

discriminación 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.

ARTÍCULO 117: **INTERPOSICIÓN DE QUEJAS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL.** El Colaborador deberá interponer la queja para la denuncia en el siguiente correo recursohumano@lenkorseguridad.com, de acuerdo a lo indicado en el presente documento. La víctima tiene derecho a interponer la respectiva denuncia ante la Fiscalía General de la Nación denuncia.acoso@fiscalia.gov.co. 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 118: 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 recursohumano@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 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 área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que active la ruta correspondiente y garantice a la víctima acceder a dicho acompañamiento.
d) La Dirección de Talento Humano investigará la denuncia y, si encontrare mérito, 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 Área de Talento Humano las garantías de protección, 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 política de acoso sexual.
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 119: 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 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 120: 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.

Sanciones para el empleado que cometa conductas calificada 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.

ARTÍCULO 121. 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 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 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.
- Decreto 405 de 2025

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

ARTÍCULO 122: 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 repuesta al trabajador que radicó la PQR

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 123: 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 XXIII
DE LAS OBJECIONES

ARTÍCULO 124: 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)

CAPÍTULO XXIV
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 125: LENKOR SEGURIDAD LTDA Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del Código, debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

ARTÍCULO 126: 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).

CAPÍTULO XV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 127: 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**.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
LENKOR SEGURIDAD LTDA

CAPÍTULO XXVI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 128: 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 catorce (14) del mes de octubre de dos mil veintiséis (2026)

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