

ACTA DE CIERRE DEL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN Y RECEPCIÓN DE OBSERVACIONES DE LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)

ACTA No. 2

En la ciudad de Bogotá D.C., a los veintiséis (26) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026), siendo las 9:00 a.m., la empresa **RISK & SOLUTIONS GROUP LTDA.**, identificada con NIT **830.129.581-4**, deja constancia de que, en cumplimiento de las disposiciones legales laborales vigentes y con el propósito de garantizar el conocimiento, acceso y consulta del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) actualizado por parte de sus trabajadores y aprendices vinculados mediante contrato especial de aprendizaje, realizó el proceso de fijación, publicación y socialización de la actualización del Reglamento Interno de Trabajo.

Para tal efecto, se adelantaron las siguientes acciones:

1. Emisión de comunicación interna y socialización:

Se emitió la Circular Interna de fecha **02 de junio de 2026**, mediante la cual se informó a los trabajadores y aprendices vinculados mediante contrato especial de aprendizaje sobre la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, indicando los mecanismos dispuestos para su consulta y estableciendo el correo electrónico institucional talentohumano@risk-solutions.co como medio para la recepción de observaciones, comentarios o sugerencias relacionadas con el documento.

2. Remisión del Reglamento Interno de Trabajo actualizado:

Se realizó el envío del Reglamento Interno de Trabajo actualizado a los correos electrónicos registrados por los trabajadores y aprendices vinculados mediante contrato especial de aprendizaje, con el fin de facilitar su conocimiento y consulta.

3. Publicación en medios institucionales:

Se realizó la publicación del Reglamento Interno de Trabajo actualizado en la página web corporativa de la compañía, garantizando su disponibilidad y acceso para consulta por parte de los trabajadores, aprendices vinculados mediante contrato especial de aprendizaje y demás partes interesadas.

4. Fijación física del Reglamento Interno de Trabajo:

Se efectuó la fijación del Reglamento Interno de Trabajo actualizado en las carteleras principales de las diferentes sedes de la compañía, ubicadas en lugares visibles y de

fácil acceso, con el propósito de facilitar su conocimiento y consulta por parte del personal.

5. Disponibilidad para consulta:

Desde el 2 de junio de 2026 el Reglamento Interno de Trabajo actualizado quedó disponible para consulta permanente en la oficina de Talento Humano de la compañía y página web corporativa, como mecanismo adicional para garantizar el acceso a la información contenida en el documento y recibir las observaciones o comentarios por parte de los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.

6. Cumplimiento disposiciones sobre publicación y acceso al Reglamento Interno de Trabajo:

Como parte de la actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), se incorporaron las disposiciones establecidas en el CAPÍTULO XXIX – PUBLICACIONES, específicamente el Artículo 103, mediante el cual se establece que, una vez los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje hayan sido notificados del Reglamento Interno de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones aplicables, el Reglamento será publicado en la página web de RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA o difundido a través de medios digitales que garanticen su acceso permanente.

Lo anterior se incorporó con el propósito de fortalecer los mecanismos de divulgación, consulta y acceso permanente al Reglamento Interno de Trabajo por parte de los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.

De igual manera, se incorporaron las disposiciones contempladas en el CAPÍTULO XXX – VIGENCIA, específicamente el Artículo 104, mediante el cual se establece que el Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigor al día calendario siguiente de haberse efectuado las notificaciones a los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, en los términos señalados en el artículo 103, o, en su defecto, con la publicación en la página web o en las carteleras físicas ubicadas en las instalaciones de la empresa.

Asimismo, se estableció que la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo quedará en firme una vez se hayan surtido las instancias previstas en la Ley 1429 de 2010 y demás normas que en adelante la sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.

Finalmente, se incorporaron las disposiciones contempladas en el CAPÍTULO XXXI – DISPOSICIONES FINALES, particularmente el Artículo 105, mediante el cual se establece que, a partir de la entrada en vigencia del Reglamento Interno de Trabajo

actualizado, quedan sin efecto las disposiciones contenidas en el reglamento anterior que hayan sido instituidas por la empresa.

Asimismo, se incorporó el Parágrafo 1 del Artículo 105, relacionado con la aplicación de las disposiciones legales, jurisprudenciales o constitucionales que, con posterioridad a la publicación del Reglamento Interno de Trabajo, modifiquen, alteren, supriman, adicionen o subroguen las disposiciones contenidas en el mismo, en los términos establecidos en dicho Reglamento.

7. Vigencia del Nuevo Reglamento Interno de Trabajo

Una vez finalizado el periodo establecido para la recepción de observaciones, comentarios o sugerencias frente a la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, con fecha de corte 25 de junio de 2026, se deja constancia de que no se recibieron observaciones, comentarios o solicitudes de modificación por parte de los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.

Por lo tanto, se da por culminado el proceso de socialización y divulgación de la actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), dejando como evidencia los soportes correspondientes de publicación, comunicación y divulgación, los cuales reposan en los archivos de la compañía para los fines pertinentes, en consecuencia, con fecha veinticinco (25) de junio de 2026 queda en firme y entra en vigencia el nuevo Reglamento Interno de Trabajo de **RISK & SOLUTIONS GROUP LTDA.**

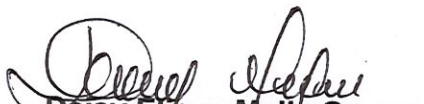
Para constancia, se firma en Bogotá D.C., a los veintiséis (26) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).



José Cortés Cardoso
C.C. No. 19.484.908
Representante Legal



Fanny Reyes Cepeda
C.C. No. 1.032.410.003
Subdirectora de Talento Humano



Deisy Eliana Mejía Gomez
C.C. No. 1.022.356.875
Testigo 1



Sandra Cecilia Bedoya Muñoz
C.C. No. 39.549.985
Testigo 2

RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA
NIT: 830129581-4

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



Bogotá D.C.
Junio 02 de 2026

TABLA DE CONTENIDO
REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO (RIT)

CAPÍTULO I	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
CAPÍTULO II	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN	5
CAPÍTULO III	6
PERIODO DE PRUEBA	6
CAPÍTULO IV	7
CONTRATO DE APRENDIZAJE	7
CAPÍTULO V	9
MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
CAPÍTULO VI	9
JORNADA, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO	9
CAPÍTULO VII	11
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO	11
TELETRABAJO.....	11
TRABAJO EN CASA	11
TRABAJO REMOTO	12
LINEAMIENTOS APLICABLES AL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO ..	12
CAPÍTULO VIII	13
HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO	13
CAPÍTULO IX	14
DÍA DE DESCANSO REMUNERADO, DOMINICAL Y FESTIVOS	14
CAPÍTULO X	14
VACACIONES ANUALES REMUNERADAS	14
CAPÍTULO XI	15
PERMISOS Y LICENCIAS	15
CAPÍTULO XII	18
SALARIOS, FORMAS DE PAGO Y DISPOSICIONES GENERALES DE REMUNERACIÓN	18
CAPÍTULO XIII	19
SEGURIDAD SOCIAL, SERVICIOS MÉDICOS, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS, NORMAS DE HIGIENE Y SG-SST	19

CAPÍTULO XIV	23
DOTACIÓN	23
CAPÍTULO XV	24
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	24
CAPÍTULO XVI	24
POLÍTICAS INTERNAS	24
POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA LGBTIQ+	24
EN EL CONTEXTO LABORAL.	24
POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL	24
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, DROGAS Y OTRAS ADICCIONES	25
POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST)	26
CAPÍTULO XVIII	26
ORDEN JERÁRQUICO	26
CAPÍTULO XIX	26
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS	26
CAPÍTULO XX	27
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y/O DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE, DETERMINACIÓN DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DECISIÓN	27
CAPÍTULO XXI	28
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA, TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE, DETERMINACIÓN DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DECISIÓN	28
CAPÍTULO XXII	35
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA, LOS TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE DETERMINACIÓN DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DECISIÓN	35
CAPÍTULO XXIII	40
RÉGIMEN Y LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	40
CAPÍTULO XXIV	41
PROCESO DISCIPLINARIO	41
CAPÍTULO XXV	43

PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE RECLAMOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE	43
CAPÍTULO XXVI	44
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA/FT/FPADM, CORRUPCIÓN, SOBORNO Y FRAUDE	44
CAPÍTULO XXVII	44
PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	44
CAPÍTULO XXVIII	44
DESCONEXIÓN LABORAL	44
CAPÍTULO XXIX	44
PUBLICACIONES.....	44
CAPÍTULO XXX	45
VIGENCIA.....	45
CAPÍTULO XXXI	45
DISPOSICIONES FINALES	45
CAPÍTULO XXXII	45
CLÁUSULAS INEFICACES	45

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante “RIT”) instituido para la empresa de vigilancia y seguridad privada **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, (en adelante “empleador, sociedad, empresa o compañía”), sociedad domiciliada en la Carrera 49 No. 94 – 54 de Bogotá D.C., registrada en la Cámara de Comercio de Bogotá D.C., bajo el NIT No. 830.129.581-4, por lo que, a sus disposiciones quedan sometidos la empresa, todos los empleados (conformados por: “trabajadores, empleados, colaboradores o personas que tengan algún tipo de vinculación jurídico laboral”). Sin perjuicio de lo anterior, el presente RIT aplicará también para los aprendices SENA y Universitarios que se vinculen a través de un contrato especial de aprendizaje de acuerdo con las limitantes del Decreto 223 de 2026; sin embargo, para los practicantes, pasantes y, judicantes se establecerá un reglamento específico pues no corresponde a una vinculación de naturaleza laboral y, a falta de ello, será el establecido en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual permanezca (Decreto 223 de 2026) y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Adicionalmente, este RIT hace parte integral de los contratos individuales de trabajo u otrosíes suscritos o que se llegaren a firmar con cualquier empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje; de igual manera, este lineamiento aplicará a los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de las sucursales o agencias de la empresa que se constituyan posteriormente en cualquier parte del país o, que se vinculen producto de una fusión, escisión, etc.

Parágrafo 1. Son trabajadores, empleados y/o colaboradores de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, todas las personas que se encuentren vinculadas mediante contrato de trabajo, que presten sus servicios lícitos y personales para la empresa, sean subordinados y que perciban su remuneración directamente de la misma.

Parágrafo 2. El RIT establece las normas de comportamiento, procedimientos, protocolos, directrices y condiciones de trabajo dentro de la compañía, con sujeción a la normativa laboral vigente en Colombia, determinando derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones tanto para el empleador como para empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, con el objetivo de procurar por el orden institucional, la seguridad, la dignidad humana, un ambiente laboral sano y el proceso económico de la compañía.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar una labor, actividad o cargo en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, debe registrarse como aspirante a través de los medios establecidos por la empresa para presentar los siguientes documentos y cumplir con los requisitos que a continuación se enuncian:

1. Formatos internos de la empresa debidamente diligenciados.
2. Hoja de vida diligenciada y actualizada.
3. Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, permiso especial de permanencia o tarjeta de identidad, según corresponda, pasaporte con visa ordinaria o de trabajo y/o permiso de las autoridades competentes para desempeñar la actividad para la cual fue solicitado el cargo.
4. En caso de que el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, deberá anexar la autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad local, La solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.
5. Fotocopia de diplomas y actas de grado expedidas por las instituciones educativas donde haya adelantado su formación académica. Si los títulos fueron obtenidos en el extranjero, deberán estar debidamente convalidados por el Ministerio de Educación Nacional.
6. Certificados laborales de empleos anteriores, en los que consten el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
7. Fotocopia de la tarjeta profesional o licencia expedida por la correspondiente autoridad para las profesiones colegiadas, cuando aplique.
8. Fotocopia de la licencia de conducción vigente para cargos que lo requieran.
9. Certificación de afiliación a Fondo de Pensiones, EPS y Fondo de Cesantías, si es el caso.
10. En caso de ser retirado o veterano de la Fuerza Pública, con o sin asignación de retiro o pensionado (a), de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional, el acto administrativo donde conste dicha calidad.
11. Haber presentado las pruebas de selección establecidas por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA** y, su correspondiente aprobación.
12. Haber presentado el examen médico de ingreso y/o certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la empresa el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales, serán sufragados por la empresa.
13. Verificación de antecedentes en los siguientes entes: Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, Rama Judicial, Policía Nacional, entre otras.
14. Verificación de los títulos de formación académica en las entidades correspondientes.
15. Cuando el cargo al que aspira esté sometido al régimen de vigilancia y seguridad privada, deberá acreditar adicionalmente los documentos y requisitos exigibles al personal conforme al Decreto 356 de 1994, las resoluciones expedidas por la

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, y demás normas que los modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

16. Con destino a las entidades de seguridad social y caja de compensación familiar los siguientes documentos para afiliar los beneficiarios del aspirante:
- I. Fotocopia de los documentos de identidad de los beneficiarios.
 - II. Fotocopia del registro civil de matrimonio (en tratándose de una unión libre, se deberá presentar una declaración extrajudicial).
 - III. Fotocopia del registro civil de nacimiento de los hijos.
 - IV. Certificación de estudio de los hijos si son mayores de dieciocho (18) años y dependan económicamente del aspirante.
 - V. Certificación de trabajo del cónyuge indicando si recibe subsidio familiar.
 - VI. Si los padres dependen económicamente del aspirante, se debe presentar una declaración extrajudicial declarando tal dependencia que incluya la firma del aspirante y la de sus padres.

Parágrafo 1. El personal operativo de vigilancia y seguridad privada que porte armas deberá acreditar sus aptitudes psicofísicas para la prestación del servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1920 de 2018.

Parágrafo 2. La empresa podrá establecer, además de los documentos mencionados en el RIT, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Para tal efecto, se prohíbe la exigencia de incluir en formatos o cartas de solicitud de empleo, esto es, en la etapa previa a la contratación: datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos, religión que profesan o partido político al cual pertenezcan o se sientan afines (artículo 1 de la Ley 13 de 1972); así como la exigencia de pruebas de gravedad en mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 de la Constitución Política; artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT; Resolución 3941 de 1994 del Ministerio del Trabajo); el examen para la detección del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH/SIDA) (artículo 22 del Decreto Reglamentario 559 de 1991); la presentación de la libreta militar (Ley 1780 de 2016); la práctica de pruebas de serología (VDRL) (artículo 21 de la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo); y las pruebas de alcoholimetría o de consumo de sustancias psicoactivas, salvo que se trate de cargos cuyas funciones impliquen un riesgo para los demás o conlleven responsabilidad respecto de terceros y que llegaren a impactar la reputación de la compañía (artículo 24 de la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo) y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten. Sin perjuicio de lo anterior, una vez contratada la persona se podrá solicitar información para soportes de afiliación, entre otros.

Parágrafo 3. El aspirante deberá someterse y pasar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, pruebas aptitudinales, de personalidad, psicotécnicas que la empresa estime necesarias, según el cargo a desempeñar y ser calificado como apto. Adicionalmente, la presentación de los documentos indicados en las disposiciones anteriores no implica compromiso alguno de contratación. En caso de que, el aspirante no sea seleccionado y, por consiguiente, no sea admitido para el cargo, no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna ante la sociedad, ni a obtener constancia o certificados de resultados, ni a exigir de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, explicación alguna sobre la decisión.

Parágrafo 4. Una vez seleccionado el aspirante, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, solicitará los documentos adicionales para su contratación y afiliación al Sistema General de Seguridad Social. La empresa se reserva el derecho de verificar la información suministrada por el aspirante, por lo que, en caso de encontrar información falsa, modificada, errada o adulterada, se procederá a retirar al aspirante del proceso de selección y negar su contratación. En caso de que, ya haya sido contratado, la empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato con justa causa, de conformidad con la legislación laboral vigente.

Parágrafo 5. Las personas que sean vinculadas con alguna condición de discapacidad o con algún porcentaje de PCL, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, así como los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje desde el inicio de la relación laboral entienden y comprenden la disminución en la salud del trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje, en tanto, la terminación del contrato de trabajo sustentada a partir de justas causas legales, contractuales o reglamentarias no se presumirán en ninguna circunstancia como un acto discriminatorio por su condición de discapacidad, por cuanto, se reitera desde el inicio de la relación laboral las partes eran conscientes y reconocían que el trabajador presentaba limitaciones físicas, psicológicas, mentales y/o motrices, por lo tanto, no será necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo ante una causal objetiva de conformidad con el artículo 62 del CST y, de acuerdo con la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral (M.P. Fernando Castillo Cadena SL1503-2023).

CAPÍTULO III **PERIODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 3. El período de prueba se regirá por lo dispuesto en los artículos 76 a 80 del CST y, las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo, instancia que no da lugar al pago de indemnización alguna.

Parágrafo 2. En caso de no superar dicho periodo de prueba el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje reintegrará a la empresa la dotación y los EPP que le fueron asignados.

Parágrafo 3. Si no es posible notificar personalmente la terminación del contrato durante el período de prueba, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, enviará la comunicación correspondiente a la dirección registrada en la hoja de vida o en su dirección de correo electrónico aportada al momento de suscribir el contrato de trabajo.

Parágrafo 4. Sin perjuicio de lo anterior, si la empresa da por terminado un contrato de trabajo durante el período de prueba sin manifestar expresamente la causa, se entenderá que la decisión obedece a que el trabajador no reúne las condiciones, aptitudes o perfil requerido para el cargo, escenario que, no da lugar al pago de indemnización alguna de conformidad con la jurisprudencia laboral vigente.

Parágrafo 5. Si entre **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, y el trabajador se han celebrado contratos de trabajo sucesivos, no habrá lugar a estipulación de período de prueba para contratos posteriormente celebrados, salvo para el primer contrato, a menos que, las actividades que se designaren fueran distintas a las que inicialmente se acordaron, escenario en el cual, si se exigirá un nuevo período de prueba de 2 meses.

CAPÍTULO IV
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4. El contrato de aprendizaje en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 21 y 23 de la Ley 2466 de 2025, mediante los cuales, se modificó el artículo 81 del CST y el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 respectivamente, así como por las disposiciones complementarias y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 5. Lo anterior constituye un “contrato laboral” especial a término fijo, con una duración máxima de tres (3) años, aplicable a los aprendices del SENA y a los estudiantes universitarios, conforme a lo previsto en el CST y las normas especiales que regulan esta modalidad. Debido a ello, el apoyo de sostenimiento mensual que se entrega al aprendiz SENA y/o universitario por ninguna razón puede ser considerado salario.

Parágrafo 1. Ahora bien, los contratos de aprendizaje que se encontraban vigentes al 25 de junio de 2025 se regirán por la Ley 2466 de 2025 únicamente respecto de los hechos ocurridos con posterioridad a dicha fecha, es decir, su aplicación no es retroactiva. Por su parte, los contratos de aprendizaje celebrados a partir del 25 de junio de 2025 se regirán íntegramente por lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 2. El presente RIT es aplicable a los aprendices del SENA y a los estudiantes universitarios, en los aspectos compatibles con la naturaleza de su contrato “laboral” especial.

Parágrafo 3. La compañía designará un tutor quien por su experiencia, conocimiento y dominio del oficio o actividad productiva guiará y acompañará al aprendiz en su proceso formativo, en coordinación con el monitor (persona asignada por la institución educativa), quien liderará los aspectos pedagógicos.

ARTÍCULO 6. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz del SENA o el estudiante universitario recibirá por parte de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, un apoyo de sostenimiento mensual, bajo los siguientes parámetros:

Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento
Formación dual	Primer año	75% de 1 SMLMV
	Segundo año	100% de 1 SMLMV
Formación tradicional	Fase lectiva	75% de 1 SMLMV
	Fase práctica	100% de 1 SMLMV
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	100% de 1 SMLMV

Parágrafo 1. No obstante, el monto del apoyo de sostenimiento mensual podrá estar sujeto a modificaciones futuras derivadas de cambios normativos o jurisprudenciales que se profieran con posterioridad a la publicación del presente RIT en el sitio web oficial de la compañía.

Parágrafo 2. El monto del apoyo de sostenimiento mensual NO será entendido, asimilado o equiparado al concepto de salario, en ninguna circunstancia, a menos que, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral así lo dictamine.

ARTÍCULO 7. Asimismo, durante la vigencia de la relación laboral, la afiliación y cotización a los subsistemas del Sistema de Seguridad Social en salud, pensión y riesgos laborales del aprendiz del SENA o del estudiante universitario vinculado mediante contrato laboral especial, se regirá en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, conforme a las siguientes disposiciones:

Tipo de formación	Seguridad social	
Formación dual	Primer año	Afiliación y cotización a riesgos laborales y al sistema de seguridad social en pensión y salud
	Segundo año	

Formación tradicional	Fase lectiva	Afiliación y cotización a riesgos laborales y al sistema de seguridad en salud
	Fase práctica	Afiliación y cotización a riesgos laborales y al sistema de seguridad social en pensión y salud
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Afiliación y cotización a riesgos laborales y al sistema de seguridad social en pensión y salud

Parágrafo 1. Lo establecido en materia de afiliación y cotización a los subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales podrá modificarse en el futuro como consecuencia de reformas normativas o disposiciones jurisprudenciales que se adopten con posterioridad a la publicación del presente RIT en el sitio web oficial de la empresa.

ARTÍCULO 8. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley 1780 de 2016 y en el Código de la Infancia y la Adolescencia, queda prohibida la celebración de contratos de aprendizaje con personas menores de quince (15) años y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. En el caso de adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, la suscripción del contrato de aprendizaje con **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, requerirá, de manera previa, la autorización expresa de un Inspector de Trabajo.

ARTÍCULO 9. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, ejercerá la facultad de dirección y de disciplina respecto de los aprendices y universitarios, exclusivamente en lo relacionado con las actividades propias del aprendizaje, conforme a lo establecido en el CST. Asimismo, será susceptible de disciplina de todas aquellas conductas que llegaren a ocasionar algún daño o perjuicio económico, reputacional, operativo, administrativo o legal para la empresa.

Parágrafo 1. Sin perjuicio de lo anterior, al aprendiz y/o estudiante universitario a falta de disposición normativa, le serán aplicables las disposiciones sobre el proceso disciplinario contenidas en el presente RIT.

Parágrafo 2. Durante la etapa práctica, los aprendices estarán sujetos a la jornada máxima legal vigente. No obstante, podrán realizar trabajo suplementario de forma excepcional, cuando la naturaleza de la formación lo requiera, en los términos previstos para el contrato de aprendizaje y, cuya autorización sea efectuado por escrito por el responsable del practicante (en caso de no encontrarse esta autorización no será reconocido trabajo extra o suplementario).

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje especial deberá constar por escrito y, contener como mínimo las siguientes cláusulas:

- I. Identificación de las partes y de la institución educativa.
- II. Objeto y naturaleza especial del contrato.
- III. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- IV. Duración y lugar de cumplimiento.
- V. Actividades del estudiante.
- VI. Monto del Apoyo de sostenimiento.
- VII. Jornada para el desarrollo de las actividades.
- VIII. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa.
- IX. Obligaciones y prohibiciones especiales del aprendiz.
- X. Obligaciones y prohibiciones especiales de la institución educativa.
- XI. Obligaciones especiales de la empresa.
- XII. Elementos o medios para el desarrollo de las actividades.
- XIII. Causales de terminación del contrato.
- XIV. Propiedad intelectual – derechos de autor.
- XV. Confidencialidad, reserva y uso de sistemas.
- XVI. Protección y tratamiento de datos personales.
- XVII. Clientes.
- XVIII. Direcciones y notificaciones.
- XIX. Liquidación del contrato.
- XX. Exámenes médicos.
- XXI. Traslado del aprendiz.
- XXII. Conocimiento y actualización de políticas.
- XXIII. Supervisión.
- XXIV. Suspensión del contrato.
- XXV. Efectos.

Parágrafo 1. Las anteriores cláusulas no son taxativas, por lo que, la sociedad podrá en cualquier momento de la vigencia del contrato laboral especial de aprendizaje adicionar, modificar, suprimir o corregir las cláusulas que crea conveniente.

Parágrafo 2. Las personas que se vinculen bajo la denominación de judicantes y, pasantes por ningún motivo le serán aplicables las mismas reglas que en este acápite de contrato laboral especial de aprendizaje se exponen, pues se regulan de acuerdo con las normas afines que le son compatibles.

CAPÍTULO V

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, podrá celebrar contratos de trabajo por tiempo indefinido, a término fijo o, determinado por el tiempo que dure una obra o labor específica o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio o, bajo las modalidades que establezca la ley, los cuales, se regirán de conformidad con el artículo 37 al 47 del CST y, las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten. De ninguna manera, se aceptarán contratos verbales, por lo que, todos los contratos de trabajo que se celebren en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, deberán suscribirse o constar por escrito.

ARTÍCULO 12. En los casos en los que no se celebre documento por escrito, o éste se destruya o se extravié, se deberá suscribir un otrosí en donde se establezca de manera precisa el motivo de su celebración y la inclusión de todas y cada una de las cláusulas que se encontraban en el contrato inicial; a falta de ello, el contrato de trabajo se entenderá celebrado con arreglo a las normas de este RIT y a las disposiciones de la legislación laboral colombiana pertinentes para tal fin. Si consta por escrito, el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje tendrá derecho a recibir una copia del contrato luego de su respectiva firma.

ARTÍCULO 13. En todo contrato de trabajo subyace la condición resolutoria tácita en caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas, de conformidad con el artículo 62 del CST y, las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 14. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, podrá disponer que el trabajador y/o la persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje preste sus servicios de manera temporal en otra ciudad o población que implique desplazamiento provisional de su sede habitual y, en tal caso, le reconocerá, de acuerdo con los reglamentos y/o políticas de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, los gastos de viaje y permanencia por los días que dure el desplazamiento no definitivo. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste de manera permanente en lugar distinto del inicialmente contratado, incluso fuera del país.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las jornadas de trabajo establecidas en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrán comprender las siguientes modalidades:

1. Jornada laboral de común acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 158 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.
2. Jornada laboral máxima legal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 161 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.
3. Jornada laboral flexible, en los términos del literal A del artículo 161 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.
4. Jornada laboral por turnos, conforme con lo dispuesto en el literal C del artículo 161 y en los artículos 165 y 166 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.
5. Jornada aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada establecida en el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroguen, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. Las jornadas de trabajo serán establecidas por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, según las necesidades en las diferentes áreas o, en su defecto, se remitirán a lo dispuesto en el CST y las normas que lo modifiquen.

Parágrafo 2. El recargo de trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta será aumentado de manera gradual de acuerdo con lo siguiente: I. A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o días de fiesta a 80%; II. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o días de fiesta a 90%; III. A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o días de fiesta a 100%.

ARTÍCULO 16. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, dará cumplimiento en todo momento a lo establecido en la Ley 2101 de 2021, respetando la jornada máxima legal vigente para cada año, conforme a la reducción progresiva que dicha norma contempla, de la siguiente manera:

1. Al momento de la expedición del presente RIT, la jornada máxima legal es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.
2. A partir del 15 de julio de 2026, la jornada máxima legal pasará a ser de cuarenta y dos (42) horas semanales.

Parágrafo 1. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, dando cumplimiento a la ley anteriormente mencionada establecerá los horarios de manera gradual como lo menciona la ley, los cuales comunicará oportunamente a sus trabajadores por cualquier medio idóneo,

para su aplicabilidad en las fechas establecidas.

Parágrafo 2. En cada uno de los turnos se reconocerá el día de descanso obligatorio al trabajador de acuerdo con la programación que realice el jefe inmediato y, conforme al CST.

Parágrafo 3. Una vez se haya implementado la jornada laboral máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales, cesará ipso facto la obligación de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, de otorgar el día de la familia desarrollada en la Ley 1857 de 2017, así como las dos (2) horas semanales destinadas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación instituida en la Ley 50 de 1990 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, y con el fin de contribuir a la conciliación entre la vida laboral y familiar, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá facilitar y promover, de manera semestral, espacios de integración familiar para sus trabajadores, los cuales, se desarrollarán en condiciones razonables y en instalaciones designadas por la compañía, conforme a su capacidad organizacional y presupuestal. Sin perjuicio de lo anterior, es pertinente reiterar que, la decisión de conceder el día de familia corresponde a una disposición facultativa y, no imperativa a partir del 15 de julio de 2026.

ARTÍCULO 17. El personal administrativo y/u operativo estará sujeto a las jornadas y horarios establecidos por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA** y, a falta de ello, lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Parágrafo 1. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá realizar ajustes o modificaciones en los horarios y/o turnos cuando lo considere necesario, sin que ello constituya una desmejora en las condiciones laborales de dicho personal, de acuerdo con el principio de *ius variandi*. Las jornadas, turnos y horarios estarán determinadas por el empleador de acuerdo con la normatividad laboral vigente o por la que la modifique durante el desarrollo de la relación laboral.

ARTÍCULO 18. El personal operativo de vigilancia y seguridad privada podrá tener una jornada laboral por turnos rotativos diurnos y/o nocturnos, según las necesidades del empleador y los compromisos adquiridos con los clientes y protegidos, garantizando la continuidad de la operación sin interrupciones.

ARTÍCULO 19. En virtud de la necesidad de garantizar la continuidad operativa sin interrupciones, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá programar al personal administrativo y/u operativo en los siguientes turnos de trabajo, los cuales constituyen excepciones a la jornada máxima legal, conforme a lo establecido en el CST:

1. Turno de trabajo sucesivo, siguiendo los lineamientos señalados en el literal c) del artículo 161 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
2. Turno de trabajo no sucesivo, siguiendo los lineamientos señalados en el artículo 165 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
3. Turno de trabajo sin solución de continuidad, siguiendo los lineamientos señalados en el artículo 166 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
4. Jornada aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada establecida en el artículo 7 de la Ley 1920 de 2018 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. En caso de fuerza mayor o por razones de urgencia operativa, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá ampliar el límite máximo de horas de trabajo sin requerir autorización previa del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 163 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten. Ahora bien, será obligatorio para los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de la empresa desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran, aún fuera de las horas o días hábiles de labor.

Parágrafo 2. El empleador podrá adecuar los turnos de trabajo dependiendo de la necesidad de garantizar una operación ininterrumpida, conforme a la normativa laboral vigente y las necesidades del servicio. Asimismo, podrá readaptar la hora del almuerzo para ajustarse a los horarios operativos de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**. En este sentido, el horario, la jornada o el turno podrán ser modificados por el empleador, quien deberá informar previamente a los trabajadores, ya sea de manera personal o por correo electrónico o por cualquier otro medio idóneo de comunicación.

Parágrafo 3. No se autorizan intercambios de turnos o de jornada entre los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de la empresa, a menos que ésta lo autorice por escrito y con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación al intercambio del turno.

Parágrafo 4. Los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje se podrán retirar de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, siempre y cuando lo informen al área de Talento Humano, quien lo tramitará, autorizará o negará. El tiempo de este descanso, desplazamientos, pausas activas y hora de almuerzo no se computa en la jornada.

ARTÍCULO 20. Los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, confianza y manejo, así como aquellos determinados en el artículo 162 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, se encuentran excluidos de la jornada máxima legal.

Parágrafo 1. En atención a la naturaleza de sus funciones, dichos trabajadores deberán contar con plena disponibilidad para la prestación de sus servicios cuando así lo requiera la operación, sin que ello implique el reconocimiento de pagos por trabajo suplementario y, horas extras de conformidad con la normativa laboral vigente, por lo que, no se autoriza la coexistencia de contratos, esto es, el trabajador no podrá celebrar contratos de trabajo y/o prestación de servicios con otros empleadores cuando se encuentre en vigor un vínculo laboral con **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**.

ARTÍCULO 21. Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente capítulo, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá modificar, ajustar, disminuir, ampliar o reestructurar las jornadas, horarios y turnos de trabajo en cualquier momento, siempre que tales decisiones se adopten en concordancia con lo establecido en el CST.

Parágrafo 1. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA** podrá implementar sistemas con tecnología biométrica o similares, para el registro de ingreso y salida de turnos. En este caso este sistema constituye un mecanismo obligatorio de control de asistencia y cumplimiento de jornada laboral para determinados grupos de trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO VII

TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

TELETRABAJO

ARTÍCULO 22. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá implementar la modalidad de teletrabajo, mediante contrato laboral o a través de un otro sí, como forma de organización apoyada en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), conforme a lo establecido en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, la Ley 2101 de 2021, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroge, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. La presente forma de organización laboral podrá ser aplicable al personal administrativo, considerando que la naturaleza de sus funciones permite el desarrollo de las actividades sin requerir presencialidad permanente, sin embargo, para su debido cumplimiento deberá constar dentro del contrato de trabajo suscrito o a través de un otrosí. En ninguna circunstancia el personal operativo podrá suscribir un contrato de trabajo en esta modalidad, ni durante la relación laboral, se podrá modificar a teletrabajo.

Parágrafo 2. La jornada de teletrabajo será establecida por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, atendiendo a las funciones asignadas, las necesidades integrales del empleador y los compromisos adquiridos con los clientes y protegidos, procurando en todo momento la continuidad y eficiencia del servicio; y, a falta de ello, aplicará la jornada máxima legal a menos que corresponda a un cargo de dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 23. En atención a lo previsto en el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroge, eliminen, adicionen o reglamenten, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá adoptar las siguientes modalidades de teletrabajo: autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal y emergente.

ARTÍCULO 24. En atención a la naturaleza especial de las labores desempeñadas, las disposiciones sobre jornada legal, trabajo suplementario y trabajo nocturno no resultan aplicables. Sin embargo, cuando se supere la jornada máxima semanal cuya distribución haya sido acordada por las partes o se le asigne una carga laboral superior, se garantizará al trabajador el mismo tratamiento previsto para el trabajador ordinario, incluyendo el reconocimiento y pago de horas extras, dominicales y festivas, en los términos establecidos por la sentencia C-103 de 2021 de la Corte Constitucional.

Parágrafo 1. Cuando el teletrabajo no haya sido pactado al inicio de la relación laboral y en caso de que se tenga implementado, el trabajador podrá presentar una solicitud para modificar su modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, exponiendo de forma justificada las razones de su petición. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, evaluará la solicitud y comunicará su decisión por escrito. Esta modalidad no constituye un derecho adquirido para el trabajador, ni una obligación para la empresa; por tanto, cualquiera de las partes podrá aceptar o rechazar libremente la propuesta. En caso de aprobación, el acuerdo se formalizará mediante un otrosí, sin que ello implique sustitución del contrato de trabajo vigente.

Parágrafo 2. Sin perjuicio de lo anterior, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá en cualquier tiempo notificar al trabajador la reincorporación 100% a trabajo presencial, sin que se requiera dar justificación alguna y, sin que ello represente desmejora en las condiciones pactadas.

Parágrafo 3. El teletrabajador vinculado por primera vez bajo esta modalidad no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y, en dado caso, dejaría de ser teletrabajador; o, en el evento que así lo decida **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**.

TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 25. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, en caso de que se tenga implementada esta modalidad, podrá autorizar al trabajador, de manera temporal, para ejecutar sus funciones o actividades laborales desde un lugar distinto al habitual, en atención a

circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales. Esta modalidad se desarrollará privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, conforme a lo previsto en la Ley 2088 de 2021 y, demás normas concordantes.

Parágrafo 1. La habilitación para la prestación del servicio bajo la modalidad de trabajo en casa no altera la naturaleza del contrato laboral suscrito entre las partes, el cual, se mantendrá vigente en los mismos términos y condiciones, sin embargo, para su debido cumplimiento deberá constar dentro del contrato de trabajo suscrito o, a través de un otrosí.

Parágrafo 2. Asimismo, la implementación del trabajo en casa podrá ser aplicable al personal administrativo, considerando que la naturaleza de sus funciones permite el desarrollo de las actividades sin requerir presencialidad permanente por un periodo determinado. En ninguna circunstancia, el personal operativo podrá suscribir un contrato de trabajo en esta modalidad, ni durante la relación laboral, se podrá modificar a trabajo en casa.

Parágrafo 3. La jornada de trabajo será establecida por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, atendiendo a las funciones asignadas, las necesidades operativas del empleador y los compromisos adquiridos con los clientes, procurando en todo momento la continuidad y eficiencia del servicio.

ARTÍCULO 26. La autorización para el desarrollo de labores bajo la modalidad de trabajo en casa, cuando se origine en circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales, tendrá una duración inicial de hasta tres (3) meses. Este término podrá prorrogarse por una sola vez por un periodo igual, previo análisis de la situación.

ARTÍCULO 27. Una vez superadas las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron lugar a la modalidad de trabajo en casa, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá finalizarla de manera unilateral, restableciendo la presencialidad sin que ello implique cambio en las condiciones contractuales pactadas entre las partes.

TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 28. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, en caso de que se tenga implementada esta modalidad, podrá vincular trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, en la cual todas las actividades laborales se desarrollan virtualmente desde el inicio hasta la finalización del contrato, sin alternancia con trabajo presencial ni híbrido. Esta forma de organización se basa en el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, conforme a lo previsto en la normatividad en la Ley 2121 de 2021, el Decreto 555 de 2022 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroge, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. El trabajo remoto podrá ser aplicable al personal administrativo cuyas funciones puedan desarrollarse completamente de manera virtual, sin requerir presencialidad en ningún momento. En ninguna circunstancia, el personal operativo podrá suscribir un contrato de trabajo en esta modalidad, ni durante la relación laboral, se podrá modificar a trabajo remoto.

Parágrafo 2. La jornada de trabajo será establecida por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, atendiendo a las funciones asignadas, las necesidades operativas del empleador y los compromisos adquiridos con los clientes, procurando en todo momento la continuidad y eficiencia del servicio.

Parágrafo 3. La contratación en modalidad de trabajo remoto se realizará de forma digital, usando medios y firma electrónicos o digital. Todos los documentos, notificaciones y comunicaciones se manejarán por estos mismos medios.

ARTÍCULO 29. El trabajo remoto debe acordarse entre **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA** y el trabajador. Este podrá elegir el lugar desde donde prestará sus servicios, siempre que cuente con aprobación de la empresa y visto bueno de la ARL. Si se identifican riesgos o condiciones que afecten la operación, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá negarse a suscribir el contrato o darlo por terminado con justa causa.

LINEAMIENTOS APLICABLES AL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 30. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, podrá otorgar a los trabajadores de este capítulo los elementos y herramientas necesarias para el adecuado desarrollo de sus funciones.

Parágrafo 1. El suministro de dichos elementos no constituye salario, ni representa un beneficio legal o extralegal, ya que corresponde exclusivamente a materiales de trabajo. Por esta razón, la empresa se reserva el derecho de modificar, suspender o sustituir su entrega cuando lo estime necesario y, ordenar su devolución en perfecto estado o, al menos en las mismas condiciones en las que le fue entregado inicialmente al trabajador.

Parágrafo 2. Al finalizar la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y/o trabajo remoto, el trabajador estará en la obligación de devolver a **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, en perfecto estado o, al menos en las mismas condiciones en las que le fue entregado inicialmente al trabajador, todos los elementos y herramientas que le hayan sido entregados para el cumplimiento de sus funciones.

Parágrafo 3. El trabajador podrá utilizar sus propias herramientas para el desarrollo de sus funciones bajo cualquiera de estas modalidades (teletrabajo, trabajo en casa y/o trabajo remoto).

ARTÍCULO 31. La empresa vigilará las funciones desarrolladas por el trabajador, por lo que, estará en acceso permanente a la información y continua comunicación con la empresa a través de los métodos de procesamiento electrónico que la misma implemente, sin que ello pueda considerarse como una violación a su derecho de privacidad o intimidad.

Parágrafo 1. El empleador se reserva el derecho de modificar, en cualquier momento y a su entera discreción, las condiciones de ejecución del contrato de trabajo en cuanto a la modalidad de prestación del servicio. En consecuencia, podrá ordenar la reincorporación del trabajador a las instalaciones físicas de la empresa para laborar de manera presencial al 100%, independientemente de que el trabajador se encuentre desempeñando sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa. Lo anterior, sin que ello implique una modificación sustancial del contrato de trabajo ni genere derecho a compensación alguna, toda vez que, el lugar de trabajo presencial ha sido previamente determinado por el empleador y aceptado por el trabajador al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 32. El trabajador deberá cumplir con las disposiciones legales vigentes y con las políticas internas de confidencialidad y seguridad de la información adoptadas por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, manipulando los datos de carácter personal o corporativo únicamente para el cumplimiento de sus funciones. En todo caso, deberá abstenerse de ceder, divulgar o poner a disposición de terceros dicha información, ya sea de manera verbal, escrita, electrónica o, por cualquier otro medio.

Parágrafo 1. El trabajador se obliga a mantener estricta reserva y confidencialidad sobre todas las actividades laborales que desarrolle. Se entenderá por información confidencial aquella que sea propiedad de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, así como aquella generada por el propio trabajador en cumplimiento de sus funciones o por las actividades desarrolladas con clientes o protegidos. En consecuencia, queda prohibida su divulgación, publicación o difusión a terceros, salvo autorización expresa y por escrito de la empresa.

Parágrafo 2. El trabajador vinculado deberá cumplir y acatar las disposiciones legales, políticas internas y lineamientos establecidos por la empresa en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, prevención del lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva (LA/FT/FPADM); corrupción, soborno, fraude, Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y seguridad de la información y, en caso de incumplimiento, acarreará las sanciones y/o decisiones a las que haya lugar.

ARTÍCULO 33. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, promoverá la igualdad de trato entre los trabajadores que se encuentren bajo modalidad de teletrabajo, trabajo en casa y/o trabajo remoto y los demás trabajadores de la empresa, garantizando condiciones equitativas en materia de remuneración, capacitación, formación, acceso a oportunidades laborales y demás derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

CAPÍTULO VIII

HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO

ARTÍCULO 34. De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 160 del CST a partir del 26 de diciembre de 2025, se entiende por trabajo diurno aquella que se desarrolla entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.); y por trabajo nocturno, la que tiene lugar entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 35. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extra aquel que excede la jornada ordinaria previamente pactada con el trabajador o, en todo caso, aquel que sobrepasa la jornada máxima legal, conforme a lo dispuesto en el artículo 159 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. El trabajo suplementario o las horas extra deberán contar, en todo caso, con autorización previa, expresa y escrita, otorgada por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, a través del director o coordinador correspondiente y, a falta de estos de gerencia. La sola ejecución de labores adicionales no constituye por sí misma derecho al pago de horas extraordinarias si no se cumplen los requisitos de forma y procedimiento previamente indicados.

Parágrafo 2. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, no reconocerá en ninguna circunstancia, el pago de trabajo suplementario o de horas extra si este se realiza sin la autorización previa y escrita exigida en el parágrafo anterior. La empresa se reserva el derecho de negar dicha autorización cuando las condiciones operativas o presupuestales así lo requieran.

Parágrafo 3. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, llevará un registro del trabajo suplementario realizado por cada empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje, con base en la información reportada y autorizada previamente conforme al presente RIT. Es por ello que, el empleado y/o la persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deberá firmar los documentos que requiera el empleador para certificar de manera real y fehaciente las horas extras que se llegaren a laborar, de lo contrario, no podrá exigir el reconocimiento y pago de este tiempo.

ARTÍCULO 36. Los trabajadores que ejerzan funciones de dirección, confianza y manejo no están sujetos a las disposiciones contenidas en los artículos 159 y 168 del CST, por lo cual, no tienen derecho al pago de trabajo suplementario o de horas extras, en tal sentido estarán obligados a trabajar más allá de la jornada máxima legal en virtud de la naturaleza de su contrato como previamente se había manifestado.

Parágrafo 1. En el evento que por error de nómina y/o contable se llegare a reconocer dineros por horas extras en favor de los trabajadores con calidad de dirección, confianza y manejo, estos se encontrarán obligados a restituir, reintegrar o devolver las sumas entregadas por dicho concepto, toda vez que, el empleador nunca aceptará, autorizará y/o pagará valores relativos a horas extras para colaboradores bajo el cargo de dirección, confianza y manejo. De igual manera, aplicará la anterior regla para los trabajadores operativos, empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje que no hayan sido autorizados previamente y por escrito para laborar horas extras.

CAPÍTULO IX

DÍA DE DESCANSO REMUNERADO, DOMINICAL Y FESTIVOS

ARTÍCULO 37. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, reconocerá el descanso dominical remunerado únicamente cuando el trabajador haya prestado sus servicios durante todos los días laborables de la respectiva semana, salvo que su inasistencia obedezca a una causa justificada o por una disposición del empleador, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 173 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. La existencia de días festivos dentro de la misma semana no interrumpe la continuidad requerida para el pago del descanso dominical; dichos días se computarán como tiempo laborado para efectos de este derecho.

ARTÍCULO 38. No habrá lugar al pago del descanso dominical remunerado si el trabajador, el mismo domingo o su día de descanso remunerado, recibe un auxilio o indemnización en dinero derivado de incapacidad por enfermedad o accidente de origen común o laboral.

ARTÍCULO 39. El día de descanso obligatorio podrá ser distinto al domingo, por lo que, deberá ser acordado entre el trabajador y la empresa de manera expresa y por escrito; a falta de ello, corresponderá al domingo.

Parágrafo 1. En tal caso, el día acordado tendrá los mismos efectos legales y prestacionales del día dominical.

ARTÍCULO 40. En **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, los trabajadores podrán prestar sus servicios en días de descanso obligatorio (o domingo según sea el caso) de forma ocasional o habitual. Se entenderá como trabajo en día de descanso obligatorio ocasional (o domingo según sea el caso) aquel que se realiza hasta por dos de estos días dentro del mismo mes calendario, y como trabajo en día de descanso obligatorio habitual (o domingo según sea el caso) aquel que se ejecuta durante tres o más de estos días en el mismo periodo. En tales casos, se aplicará lo dispuesto en los artículos 180 y 181 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, aplicará lo determinado en el numeral 5 del artículo 173 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 2. La empresa no está obligada a pagar el día cuando por motivo de fiesta no contemplada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, se suspendiere el trabajo y, así lo haya convenio con el trabajador

Parágrafo 3. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta, pero su trabajo se remunera conforme las tasas y liquidación que establece el CST.

CAPÍTULO X

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTÍCULO 41. Los trabajadores de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, que hayan completado un (1) año continuo de servicios desde el inicio de la relación laboral tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo establecido en el numeral 1 del artículo 186 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, las vacaciones se pagarán en forma proporcional al tiempo laborado.

Parágrafo 2. Para todos los efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se considerarán como días hábiles los siguientes: **a)** Para el personal administrativo y de oficinas, de lunes a viernes, en atención a que corresponden a los días en que se cumple la jornada laboral ordinaria; en consecuencia, el sábado no se considerará hábil para efectos del disfrute del período vacacional; **b)** Para el personal operativo de vigilancia y seguridad privada, de lunes a sábado, en atención a que corresponden a los días en que se cumple la jornada laboral ordinaria; por lo tanto, el sábado se considerará hábil para efectos del disfrute del período vacacional.

Parágrafo 3. Por regla general, la época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Parágrafo 4. Las vacaciones deberán ser solicitadas por el trabajador con al menos un (1) mes de antelación a la fecha en que desea iniciarlas. El reconocimiento del descanso remunerado estará sujeto a la autorización del empleador, quien podrá negarlas o reprogramarlas cuando su disfrute afecte el normal desarrollo del servicio o las necesidades operativas, administrativas y/o comerciales de la empresa.

Parágrafo 5. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, podrá asignar de manera unilateral la fecha de disfrute de las vacaciones del trabajador, informando dicha decisión con un mínimo de quince (15) días calendario de antelación o, el término que crea conveniente.

ARTÍCULO 42. El trabajador deberá presentar su solicitud de vacaciones por escrito ante el área de Talento Humano, con copia a su jefe inmediato, indicando claramente la fecha de inicio y finalización del período solicitado. La solicitud podrá radicarse físicamente en la sede principal de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, o enviarse mediante correo electrónico institucional.

Parágrafo 1. Si transcurren cinco (5) días hábiles sin que el área de Talento Humano emita respuesta a la solicitud, se entenderá que la misma no ha sido aprobada y, en consecuencia, el trabajador no podrá ausentarse de sus funciones.

ARTÍCULO 43. Una vez finalizado el período de vacaciones concedido, el trabajador deberá reincorporarse a su lugar de trabajo al día siguiente. El incumplimiento injustificado de esta obligación podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias conforme a este reglamento, o, en caso de abandono del cargo, a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de acuerdo con el RIT.

ARTÍCULO 44. Durante el disfrute de las vacaciones sobrevenga una incapacidad médica debidamente certificada, una licencia debidamente autorizada, una licencia por luto, el llamado a un proceso disciplinario o la imposición de una sanción disciplinaria, el período de vacaciones se entenderá interrumpido. Una vez superado el evento que motivó la interrupción, el trabajador podrá reanudar el disfrute del tiempo restante de sus vacaciones, previa coordinación con el área de Talento Humano.

ARTÍCULO 45. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, y el trabajador podrán pactar por escrito, previa solicitud expresa de este último, la compensación en dinero de hasta la mitad del período de vacaciones, conforme a lo establecido en el artículo 189 del CST y el artículo 13 de la Ley 1429 de 2010 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten. Para efectos de dicha compensación, se tomará como base el último salario ordinario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 46. En todo caso, el trabajador deberá disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no podrán ser objeto de acumulación. No obstante, el tiempo restante podrá acumularse hasta por un máximo de dos (2) años, siempre que exista acuerdo escrito entre las partes.

Parágrafo 1. En el caso de trabajadores que desempeñen funciones técnicas, especializadas, de confianza, de manejo o de extranjeros, dicha acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años, conforme a lo dispuesto en el artículo 190 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 2. Para aquellos que en dicha época no lleven un año cumplido de servicios, se podrá acordar previa solicitud el disfrute de los días que tiene a la fecha de la solicitud, se remunerarán con el salario que está devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas y se entenderá que dichas vacaciones son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 47. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciarlas. Para efectos de esta remuneración, no se incluirán el valor correspondiente al trabajo en días de descanso obligatorio, el pago por trabajo suplementario u horas extra, el auxilio de transporte, cualquier auxilio extralegal no constitutivo de salario, ni los auxilios digitales asociados a las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

Parágrafo 1. Si el salario es variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año anterior a su concesión.

Parágrafo 2. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, llevará un registro de vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas. (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 48. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, otorgará a sus trabajadores y/o al personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje las licencias remuneradas establecidas como obligación legal en el artículo 57 del CST, modificado por la Ley 2466 de 2025, y aquellas otras que la empresa autorice conforme a la razonabilidad, necesidad operativa y organizacional. Estas licencias comprenden, entre otras:

1. Para el ejercicio del derecho al sufragio.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de grave calamidad doméstica comprobada.
4. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que el trabajador avise con la debida oportunidad y que el número de ausentes no afecte la operación normal.

5. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
6. Para asistir a citas médicas de urgencia, o programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellas relacionadas con diagnóstico y tratamiento de la endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
7. Para asistir a obligaciones escolares como acudiente, cuando su presencia sea de obligatoria asistencia y requerida expresamente por el centro educativo y por escrito, en donde se debe identificar nombre e identificación del trabajador.
8. Para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, las cuales, sean de obligatoria asistencia.
9. Las partes podrán acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, si el trabajador certifica el uso continuo de la bicicleta como medio de transporte hacia y desde el lugar de trabajo.
10. Cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge o compañero permanente, así como de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
11. Licencia para el cuidado de la niñez de acuerdo con la Ley 2174 de 2021 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. El empleado y/o la persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deberá informar con antelación suficiente a su jefe inmediato el motivo de la licencia o permiso. En casos de calamidad doméstica, el aviso podrá ser posterior, siempre que las circunstancias lo justifiquen y se acredite debidamente la situación.

Parágrafo 2. La licencia por grave calamidad doméstica se otorgará únicamente cuando concurren de manera simultánea las siguientes condiciones: I. Se encuentre debidamente comprobada; II. Se trate de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor (eventos imprevisibles, irresistibles y ajenos a la voluntad de las partes, que impiden el cumplimiento de las obligaciones o el contrato de trabajo); III. Que dicho suceso altere o impida el normal desarrollo de las actividades laborales del trabajador; IV. El hecho impacte directamente al trabajador o a un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil; y que la situación altere o impida el normal desarrollo de sus actividades laborales. La presente licencia por regla general podrá ser concedida hasta por 10 días a consideración del empleador.

Parágrafo 3. Para el caso de entierros de compañeros de trabajo, el permiso se concederá como máximo hasta dos (2) trabajadores por área o dependencia, procurando no afectar el normal funcionamiento del servicio.

Parágrafo 4. La trabajadora diagnosticada con endometriosis que requiera asistir a citas médicas relacionadas con dicha condición deberá informar previamente al área de Talento Humano y presentar el correspondiente certificado expedido por su médico tratante.

Parágrafo 5. Cuando el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deba cumplir con obligaciones escolares de asistencia imperativa en calidad de acudiente convocadas por la institución educativa, deberá informar previamente al área de Talento Humano y presentar el soporte correspondiente que acredite la citación por escrito (con membrete de la institución y dirigida a la compañía).

Parágrafo 6. Para efectos del reconocimiento de la licencia por luto, el trabajador deberá presentar ante el área de Talento Humano el registro civil de defunción dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al fallecimiento. Así mismo, deberá acreditar el vínculo con la persona fallecida mediante los documentos pertinentes.

Parágrafo 7. En los casos de urgencia la licencia remunerada se otorgará únicamente cuando la situación sea de carácter imprevisto, impostergable y requiera atención inmediata, lo cual, deberá acreditarse mediante certificado médico expedido por la entidad prestadora del servicio de salud donde se atendió la urgencia, indicando la fecha, hora y naturaleza del evento. El trabajador deberá informar a su jefe inmediato y al área de Talento Humano tan pronto como le sea posible, justificando debidamente la ausencia.

Parágrafo 8. Para la concesión de permisos destinados a atender citaciones judiciales, administrativas o legales de obligatoria asistencia, el trabajador deberá presentar copia del documento que sustente la citación, el cual, debe indicar claramente la fecha, hora, entidad citante y motivo de la diligencia. Este soporte deberá entregarse con antelación al área de Talento Humano. En los casos en donde no sea la obligatoria asistencia del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje la empresa podrá negar este permiso.

Parágrafo 9. Únicamente se tendrán como válidas para efectos laborales y administrativos las incapacidades médicas expedidas directamente por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentra afiliado el trabajador o, aquellas emitidas por otra entidad prestadora de servicios de salud que hayan sido debidamente transcritas y avaladas por dicha EPS; adicionalmente la incapacidad debe contar con el registro médico (RETHUS) y la identificación del médico tratante. No se reconocerán incapacidades médicas que no cuenten con este respaldo formal, ni aquellas que provengan de profesionales o instituciones no autorizadas por el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Parágrafo 10. Cuando el permiso o la licencia no pueda ser delimitado en el tiempo, por circunstancias especiales comprobadas la compañía a través del principio de razonabilidad (siempre que no se afecte de manera grave la continuidad del servicio o el normal funcionamiento de las labores asignadas) estudiará cada circunstancia especial comprobada y caso en concreto, para establecer el término de la licencia y/o permiso; sin que pueda ser mayor de hasta 8 días hábiles.

Parágrafo 11. Los triage que emiten los centros médicos en ninguna circunstancia pueden ser entendidos como instrumento que supla incapacidades.

Parágrafo 12. La empresa reconocerá incapacidades únicamente hasta el día 180, posteriormente será obligación del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje solicitar el pago ante la AFP o la EPS según el caso.

Parágrafo 13. Ante situaciones de abuso del derecho por incapacidades falsas o sin el cumplimiento de los requisitos normativos conllevará al inicio del proceso disciplinario, la notificación ante la EPS sobre tal situación para su análisis interno y, las acciones penales y administrativas a que haya lugar.

ARTÍCULO 49. En los casos no contemplados expresamente por la ley, la autorización de permisos o licencias será discrecional de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad, las necesidades del servicio y las condiciones de la operación.

Parágrafo 1. El tiempo empleado en los permisos o licencias otorgados por el empleador podrá ser compensado por el trabajador y/o la persona vinculada mediante contrato de aprendizaje con un tiempo equivalente de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria. No obstante, el jefe inmediato podrá autorizar, a opción de la empresa, la compensación del tiempo faltante bajo las condiciones que esta determine.

Parágrafo 2. En caso de no acreditar debidamente el permiso y/o licencia, se podrá descontar del salario el tiempo no laborado y adelantar el proceso disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 50. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, reconocerá a sus trabajadoras en estado de embarazo el derecho a una licencia de maternidad remunerada, la cual, será asumida por la EPS, conforme a la normatividad vigente. Esta licencia será de dieciocho (18) semanas, y podrá distribuirse de la siguiente manera:

- a) Licencia preparto: podrá otorgarse entre una (1) y dos (2) semanas anteriores a la fecha probable del parto, debidamente acreditada por el médico tratante.
- b) Licencia posparto: cubrirá el tiempo restante hasta completar las dieciocho (18) semanas legales, que podrán distribuirse en función de toma de semanas preparto: diecisiete (17) semanas si se otorgó una (1) semana preparto, dieciséis (16) semanas si se otorgaron dos (2) semanas preparto.
- c) Licencia ampliada: en caso de parto prematuro, se adicionará al periodo legal la diferencia entre la edad gestacional al momento del nacimiento y la fecha estimada del parto a término. En caso de parto múltiple o nacimiento de un hijo con discapacidad, se otorgarán dos (2) semanas adicionales.
- d) Licencia por aborto o parto prematuro no viable: cuando la trabajadora enfrente estas situaciones, tendrá derecho a una licencia de entre dos (2) o cuatro (4) semanas, determinada por el médico tratante.
- e) Descanso por lactancia: Durante los primeros seis (6) meses de edad del menor, la trabajadora podrá tener derecho a dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de su jornada laboral, sin afectación salarial. A partir del séptimo mes y hasta que el menor cumpla dos (2) años, se podrá otorgar un (1) descanso de treinta (30) minutos diarios, siempre que se acredite la continuidad de la lactancia materna mediante certificación médica, conforme a lo establecido en el artículo 238 del CST, modificado por la Ley 2306 de 2023 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. La licencia será remunerada con base en el salario ordinario que la trabajadora y/o actora de trabajo esté devengando al momento de su inicio. En los casos de salario variable, por tarea o destajo, se tomará como base el promedio de lo devengado durante el último año de servicio o, si este fuere menor, durante todo el tiempo laborado. Para efectos de esta licencia, la trabajadora y/o actora de trabajo deberá presentar ante el área de Talento Humano un certificado médico que indique expresamente: el estado de embarazo, la fecha probable de parto y la recomendación médica sobre la fecha en que debe iniciarse la licencia, la cual podrá comenzar hasta con dos (2) semanas de antelación al parto, según criterio médico.

Parágrafo 2. La licencia de maternidad es incompatible con la licencia por calamidad doméstica. En caso de que esta última haya sido solicitada con ocasión del nacimiento del hijo, los días concedidos serán descontados del período de licencia de maternidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 51. Siguiendo los lineamientos de la Ley 2114 de 2021 y el Decreto 1427 de 2022 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, reconocerá al trabajador una licencia de paternidad remunerada de dos (2) semanas, con ocasión del nacimiento de su hijo o por adopción, aplicable tanto en el caso de cónyuge como de compañera permanente. De esta manera, la licencia deberá disfrutarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al nacimiento del menor o, en los casos de adopción, a partir de la fecha de entrega oficial del menor.

Parágrafo 1. Para el disfrute de la licencia de paternidad, el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deberá presentar al empleador el registro civil de nacimiento del hijo o hija recién nacido, el cual, también deberá ser entregado a la EPS dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al nacimiento, conforme a los requisitos establecidos en la Ley 2114 de 2021 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 2. De igual manera, los padres trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje (padres) podrán solicitar el disfrute de la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial reguladas de conformidad con los parágrafos 4 y 5 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 52. En relación con las licencias y permisos contemplados en el presente RIT y los que se llegaren a conceder por parte de la empresa, se aplicarán las siguientes disposiciones:

1. Para efectos de las licencias de maternidad, paternidad y parental compartida, se asimila la fecha del parto a la fecha de entrega del menor en los casos de adopción, conforme a lo previsto en la Ley 2114 de 2021 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
2. Los permisos que no tengan carácter obligatorio podrán ser concedidos de manera discrecional por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, previa evaluación de las circunstancias y la necesidad del servicio.
3. Los permisos médicos deberán gestionarse con responsabilidad, procurando un equilibrio entre las necesidades del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje y las de la empresa, evitando su uso excesivo o injustificado.
4. El empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deberá reincorporarse a sus funciones al día siguiente de la finalización del permiso o licencia. El incumplimiento injustificado de esta obligación podrá dar lugar al inicio del proceso disciplinario y, las consecuencias que de ello se deriven.
5. Los permisos deberán utilizarse únicamente por el tiempo estrictamente necesario y autorizado. El uso indebido del tiempo concedido dará lugar al inicio del correspondiente proceso disciplinario y, las consecuencias que de ello se deriven.
6. Ningún empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje podrá ausentarse del lugar de trabajo sin autorización previa de su jefe inmediato y/o del área de recursos humanos, salvo en casos de urgencia médica o calamidad doméstica grave, situación que, deberá ser acreditada posteriormente mediante el soporte correspondiente.
7. En caso de asistencia a consulta médica, es necesario que el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje solicite el permiso al área de recursos humanos o su jefe inmediato dando aviso previo, salvo que, se trate de citas prioritarias o que se generen con una programación por agenda de la EPS en periodo inferior al término descrito, situación en la cual, podrán autorizarlo para retirarse del lugar de trabajo. Cumplida la cita, el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje debe regresar de inmediato a la empresa, salvo que sea incapacitado u hospitalizado.

CAPÍTULO XII

SALARIOS, FORMAS DE PAGO Y DISPOSICIONES GENERALES DE REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 53. En virtud de la sentencia SL-5146 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, y el trabajador podrán convenir libremente el salario en cualquiera de sus modalidades legalmente permitidas, tales como por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, siempre que se respete el salario mínimo legal vigente o el pactado en convenciones o pactos colectivos, acuerdos o fallos arbitrales.

Parágrafo 1. Para efectos del presente RIT, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, se regirá por lo establecido en los artículos 127 y 128 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, en lo relacionado con los elementos que conforman el salario y con los pagos que no constituyen salario, respectivamente, así como la Sentencia de Unificación del Consejo de Estado No. 05001-23-33-000-2016-02496-0.

Parágrafo 2. Los pagos no salariales o extralegales podrán ser modificados, suspendidos o eliminados por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, en cualquier momento, de acuerdo con su naturaleza voluntaria y no constitutiva de salario, sin que se requiera anuencia del trabajador.

Parágrafo 3. Los pagos que no constituyen salario podrán ser revisados o reconfigurados por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, de forma unilateral, de forma unilateral, atendiendo a la situación económica de la empresa, la evolución de sus condiciones operativas o, en desarrollo de políticas internas debidamente comunicadas al trabajador, pero sin que deba tener autorización de éste.

ARTÍCULO 54. En **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, el salario podrá estructurarse conforme a las siguientes modalidades, en los términos autorizados por la legislación laboral vigente:

1. Salario mínimo: es el fijado anualmente por el Gobierno Nacional, y comprende, cuando corresponda, el pago del auxilio de transporte y la dotación de trabajo, de conformidad con las normas que los regulan.
2. Salario convencional: se considera convencional aquel salario ordinario superior al SMLMV y pactado válidamente entre las partes, y que no reviste las características del salario integral.
3. Salario integral: podrá pactarse por escrito con aquellos trabajadores que devenguen un salario ordinario superior a diez (10) SMMLV. Frente a las regulaciones específicas se determinará lo estipulado por el artículo 132 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
4. Salario en especie: podrán pactarse suministros en especie como parte del salario, tales como alimentación, habitación o vestuario, diferente a la dotación legal, siempre que representen un beneficio directo para el trabajador y se valoren de forma razonable. Para que estos pagos tengan o no naturaleza salarial, deberá existir un acuerdo expreso y por escrito entre las partes.

Parágrafo 1. Cuando el trabajador devengue un salario mínimo legal mensual vigente, el valor del salario en especie no podrá exceder el treinta por ciento (30 %) del total del salario pactado. En el caso de trabajadores que devenguen más de un salario mínimo, dicho valor en especie no podrá superar el cincuenta por ciento (50 %).

ARTÍCULO 55. El salario será pagado mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria o plataforma autorizada. El pago podrá realizarse por medios electrónicos u otros mecanismos legalmente habilitados.

Parágrafo 1. El salario será pagado directamente al trabajador. En los casos en que se utilice la transferencia electrónica como medio de pago, bastará con el comprobante de la transacción para acreditar el cumplimiento de la obligación por parte del empleador.

Parágrafo 2. El trabajador está obligado a mantener actualizada ante **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, su información bancaria o de cualquier plataforma autorizada para el pago de su salario. La omisión en esta actualización podrá generar retrasos o demoras en el pago que no serán atribuibles al empleador.

ARTÍCULO 56. La empresa ha dispuesto que el salario será pagado a sus trabajadores de manera mensual, salvo que, para casos especiales, se convenga su pago en forma quincenal.

ARTÍCULO 57. De todo pago efectuado al trabajador se expedirá comprobante individual o colectivo, en físico o en formato digital. En el caso de transferencias electrónicas, el comprobante bancario constituirá prueba suficiente del pago.

ARTÍCULO 58. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, podrá efectuar deducciones, descuentos, retenciones o compensaciones sobre el salario, siempre que se encuentren expresamente autorizadas por la ley o por acuerdo escrito con el trabajador, de conformidad con el artículo 150 y 151 del CST. Estas incluyen, entre otras:

1. Cuotas por libranzas.
2. Retenciones ordenadas por autoridad judicial o administrativa.
3. Cuotas sindicales, de fondos de empleados o cooperativas.
4. Multas impuestas producto de un proceso disciplinario.
5. Préstamos, anticipos o sanciones pactadas conforme al CST.
6. Autorizados directamente por el trabajador.

ARTÍCULO 59. En caso de pagos efectuados en exceso al trabajador, este deberá reintegrarlos a **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles siguientes a su notificación. Si no lo hiciere, la empresa podrá descontarlos, deducirlos o retenerlos de salarios, prestaciones, vacaciones, liquidación final o cualquier otro concepto pendiente de pago, sin que se requiera autorización expresa del trabajador.

Parágrafo 1. La omisión injustificada en la devolución de los valores pagados en exceso podrá dar lugar, además del descuento, deducción o retención correspondiente, al inicio del proceso disciplinario previsto en el presente RIT, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 60. Cualquier reclamación relacionada con el pago del salario o de otros conceptos laborales deberá presentarse por escrito ante el área de Talento Humano en el mismo día de recibido el pago. Transcurrido este plazo sin reclamación, se entenderá que el trabajador acepta el valor recibido.

Parágrafo 1. La reclamación deberá presentarse directamente por el trabajador. No se dará trámite a solicitudes informales, anónimas o interpuestas por terceros sin poder válido. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá requerir soporte documental para su análisis.

CAPÍTULO XIII

SEGURIDAD SOCIAL, SERVICIOS MÉDICOS, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS, NORMAS DE HIGIENE Y SG-SST

ARTÍCULO 61. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, en su calidad de empleador, afiliará al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral en los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales, y realizará el pago de las cotizaciones correspondientes, conforme a lo establecido en la Ley 100 de 1993, Ley 1562 de 2012, Ley 1751 de 2015 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, deberá efectuar oportunamente los aportes a cada uno de los subsistemas del Sistema de Seguridad Social y a los aportes parafiscales, reportar las novedades contractuales que afecten dicha afiliación y garantizar a los trabajadores el derecho a la libre elección de su Entidad Promotora de Salud (EPS) y fondo de pensiones.

Parágrafo 2. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la empresa, se suministran por medio de la Empresa Promotora de Salud que cada trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje elige al momento de vincularse a la empresa, y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual está afiliada la misma, por lo que, deben someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el comité de seguridad y salud en el trabajo vigente en la empresa.

Parágrafo 3. El trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa y, derivará en la posibilidad de iniciar el proceso disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 62. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, ha adoptado e implementado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten. Este sistema tiene como finalidad proteger la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, mediante acciones de prevención, promoción, intervención y control de los riesgos laborales.

Parágrafo 1. La empresa garantizará el diseño, ejecución, seguimiento y mejora continua del SG-SST, destinando los recursos necesarios, asignando los responsables correspondientes y fomentando la participación de los colaboradores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral.

Parágrafo 2. El trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que solicite atención médica a la ARL o EPS a que se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos establecidos por orden de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**:

1. Como justificación para faltar al trabajo sólo se acepta la constancia de incapacidad dada por el médico de la ARL o EPS a la cual esté inscrito el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expidan médicos particulares. Hasta tanto no se realice la transcripción respectiva y aprobación de la ARL o EPS no se realizará el pago de esta.
2. Cuando el médico de la ARL o EPS a la cual esté inscrito el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje, lo incapacite para trabajar, este deberá dar aviso oportuno a la empresa **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.
3. Cuando el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con dos (2) días de anticipación a **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, para que ésta conceda el permiso necesario a que haya lugar y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.
4. El trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje se debe presentar con su documento de identidad.
5. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que concurra a los servicios de la EPS, estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió.

Parágrafo 3. En caso de accidente de trabajo deberán dar aviso inmediato al jefe inmediato, al jefe de personal y además deberán informar al área de Seguridad y Salud en el Trabajo quienes realizarán el reporte a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) respectiva y según la gravedad del accidente orientará el traslado del trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje al centro médico más cercano, tomar las medidas que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente. Asimismo, se deberá realizar el respectivo reporte en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la ARL que igualmente se sujetarán a las Leyes 776 de 2002, 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 4. En caso de accidente no mortal aún el que se considere de apariencia insignificante, el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje lo comunicará oportunamente al empleador o a quien haga sus veces, para que estos activen los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten. El médico continuara el tratamiento respectivo indicara las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Parágrafo 5. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje, en este caso, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Parágrafo 6. De todo accidente se llevará registro, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y en forma sintética en que éste se sucedió.

ARTÍCULO 63. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, propenderá por tener ambientes de trabajo seguros y saludables; garantizando la afiliación de sus trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje (en caso de existir dicha

obligación) al Sistema General de Riesgos Laborales y ejecutar acciones de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial. Para tal fin, la empresa:

1. Suministrará los Elementos de Protección Personal (EPP) para cada labor, según la evaluación de riesgos.
2. Implementará procesos de inducción, reinducción y capacitaciones periódicas en prevención de riesgos laborales y seguridad.
3. Investigará todo accidente o incidente de trabajo conforme a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
4. Reportará a la ARL y a la EPS todo accidente de trabajo o diagnóstico de enfermedad laboral dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o conocimiento.

Parágrafo 1. En caso de que existan recomendaciones médicas, la ARL deberá brindar acompañamiento permanente para su cumplimiento, siempre que no contravengan las disposiciones del SG-SST implementado por la empresa.

ARTÍCULO 64. En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son obligaciones de los trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo o cualquier condición insegura, accidente, incidente o síntoma asociado a enfermedad laboral
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Utilizar de manera adecuada y obligatoria los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la empresa.
8. Acatar las recomendaciones médicas indicadas por su médico tratante, ARL o EPS.
9. Presentar los certificados de incapacidad expedidos por la EPS o ARL a más tardar el día hábil siguiente a su emisión.
10. Realizarse los exámenes médicos ocupacionales requeridos por la empresa.
11. Acatar la política y procedimiento de prevención y promoción de sustancias psicoactivas.
12. Cumplir con todas las funciones y actividades como miembros del Copasst, comité Convivencia y comité de seguridad vial.
13. Informar oportunamente al empleador. Acerca de los peligros y riesgos, aspecto e impactos latentes, en su sitio de trabajo e implementar correctamente las medidas de control.
14. Reportar de inmediato los accidentes de trabajo a su jefe y/o a la central de medios tecnológicos de la Empresa.
15. Reportar los incidentes, actos y/o condiciones inseguras, una observación de orden- aseo, novedades ambientales, falla en seguridad física y/o en la Tarjeta de Reporte.
16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST (exámenes ocupacionales, esquemas de vacunación, participar en los simulacros y planes de emergencias, jornadas de salud y seguridad organizadas por la Empresa y el cliente).
17. Mantener la limpieza y el orden en su puesto de trabajo.
18. Hacer uso responsable de la dotación, elementos de protección personal, equipos y herramientas de trabajo, velando por su adecuado uso y cuidado, de acuerdo con las recomendaciones recibidas por la Empresa.
19. Asistir a los exámenes y citas médicas programadas por la Empresa, ARL o EPS.
20. Dar cumplimiento al decálogo, instrucciones impartidas y capacitación sobre el uso, porte y manejo de arma de fuego, así mismo debe presentar el examen de aptitud psicofísica, programado por el empleador.
21. Diligenciamiento de los preoperacionales para verificar el estado del arma de fuego.
22. Dar cumplimiento a lo establecido en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), estipulado por el empleador, dando alcance a las instrucciones impartidas y capacitación sobre los diferentes roles como actor vial, así mismo debe presentar el examen de psicosensoométrico y demás pruebas que considere y sea programado por el empleador, según su rol vial dentro de la empresa.
23. Informar condiciones de riesgo sin temor a represalias.
24. Participar en procesos de identificación de peligros.

Parágrafo 1. El uso indebido o la negativa injustificada al uso de los EPP, así como el incumplimiento de las disposiciones del SG-SST, podrá dar lugar a la imposición de medidas disciplinarias o constituir una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, conforme a la legislación vigente y al RIT.

Parágrafo 2. Todo trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deberá someterse a los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, así como a las valoraciones médicas que, en el marco del SG-SST, sean ordenadas por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**.

Parágrafo 3. Todo empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa, área de Talento Humano y su jefe inmediato o a quien haga sus veces, harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente. Si este no diere aviso dentro del término indicado o, no se sometiere al examen

médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que, demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 65. Obligaciones de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, frente a la seguridad y la salud de los empleados y especialmente a:

- a. Definir y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- b. Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la organización.
- c. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo.
- d. Operar bajo el cumplimiento de la normativa nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo y seguridad vial.
- e. Adoptar medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los empleados y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje (en caso de existir dicha obligación).
- f. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- g. Adoptar medidas eficaces que garanticen la participación de todos los empleados y de sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política.
- h. Informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo.
- i. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en el conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.
- j. Capacitar a los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje (en caso de existir dicha obligación) en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, en la identificación, evaluación y valoración de riesgos relacionados con el trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
- k. Cumplir las sugerencias, órdenes e instrucciones de las entidades de la seguridad social, respecto de las funciones que deben realizar los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje (en caso de existir dicha obligación) en orden al restablecimiento y recuperación de su salud.
- l. Afiliar y efectuar el pago de la seguridad social de sus trabajadores.
- m. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de su ambiente de trabajo.
- n. Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado los accidentes de trabajo, y las enfermedades laborales, de acuerdo con el Decreto 472 de 2015, las cuales se deben notificar a la ARL, EPS, Trabajador y Ministerio de Trabajo los accidentes de trabajo y enfermedades graves y mortales.
- o. Gestionar la SST de contratistas y subcontratistas.
- p. Las demás obligaciones contenidas en las normas de seguridad y salud en el trabajo, entre ellas el Decreto 1072 de 2015.

Parágrafo 1. Los servicios médicos derivados de enfermedad común, enfermedad de origen profesional o accidentes de trabajo serán prestados por la EPS o la ARL correspondiente, según la naturaleza del caso.

Parágrafo 2. Las incapacidades laborales solo se reconocerán cuando estén debidamente certificadas por la entidad competente.

Parágrafo 3. La empresa impartirá las directrices y otorgará los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos, considerando las siguientes oportunidades de mejora: I. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV). II. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados. III. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y PESV, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales. IV. Las recomendaciones presentadas por los empleados y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. V. Los resultados de los programas de promoción y prevención. VI. El resultado de la supervisión realizado por la dirección. VII. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

Parágrafo 4. Si el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje no avisa oportunamente o no se presenta al examen médico correspondiente, su inasistencia se considerará injustificada, salvo que demuestre que le fue imposible dar aviso y acudir al examen en el tiempo debido.

ARTICULO 66. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, para obtener el certificado de aprobación de este.

ARTÍCULO 67. Los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje deben cumplir estrictamente con las instrucciones, tratamientos y exámenes médicos ordenados por el profesional que los haya atendido, así como con los tratamientos preventivos colectivos programados por la empresa.

Parágrafo 1. El colaborador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que, se niegue a someterse a los tratamientos o exámenes médicos ordenados, perderá el derecho a la prestación económica por incapacidad que resulte de su negativa y, derivará en la posibilidad de iniciar el proceso disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 68. En caso de accidente o incidente de trabajo:

1. El trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje deberá dar aviso inmediato, si le es posible.
2. El jefe inmediato debe garantizar la prestación oportuna de primeros auxilios, activar el protocolo de atención y remitir el caso a la EPS o ARL según corresponda.
3. En casos de enfermedad laboral y/o accidente de trabajo, se deberá informar simultáneamente a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al conocimiento del suceso.

ARTÍCULO 69. Todo accidente o incidente de trabajo será investigado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, conforme a la Resolución 1401 de 2007. El equipo investigador estará conformado por:

1. El jefe inmediato del trabajador afectado.
2. Un miembro del COPASST.
3. El responsable del SG-SST.

Parágrafo 1. En casos de accidente grave o mortal, se podrá solicitar apoyo de un profesional con licencia en salud ocupacional y, si es necesario, personal externo especializado. Las conclusiones de la investigación serán documentadas y darán lugar a acciones correctivas y preventivas.

ARTÍCULO 70. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, entregará a todos los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje los EPP según el riesgo inherente al cargo. El uso de estos es obligatorio durante toda la jornada laboral o las actividades que se ejecuten, sin posibilidad de retiro parcial o completo. En caso de recomendaciones médicas que impidan el uso de los EPP, la ARL deberá indicar cómo proceder para evitar riesgo alguno y, hasta tanto la ARL no responda el trabajador y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje deberá utilizar los EPP.

Parágrafo 1. El empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que se niegue a utilizar los EPP no podrá desempeñar sus funciones y asumirá las consecuencias de su conducta, incluida la pérdida de beneficios derivados del SG-SST, así como el inicio del proceso disciplinario respectivo.

ARTÍCULO 71. Las citas médicas y odontológicas de control anual, que no sean de carácter urgente, deberán coordinarse con el empleador con el fin de no afectar la operación de la empresa. Su autorización dentro de la jornada laboral quedará a discreción de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**

ARTÍCULO 72. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, y la ARL deberán llevar estadísticas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, determinando su frecuencia y gravedad conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 73. El empleador podrá acceder a información contenida en las historias clínicas de los trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, exclusivamente con fines estadísticos y de análisis agregados, orientados a identificar factores de riesgo, establecer tendencias en materia de salud y adoptar medidas preventivas y correctivas que contribuyan a la mejora continua de las condiciones laborales y del bienestar integral de los empleados y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje. Este acceso se realizará en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, garantizando la anonimidad de los datos personales sensibles, el respeto por la confidencialidad de la historia clínica y la implementación de medidas que aseguren su adecuado tratamiento dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XIV

DOTACIÓN

ARTÍCULO 74. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, proporcionará a los trabajadores el calzado y vestido de labor a que haya lugar en los términos y condiciones detallados en el artículo 230 del CST, y efectuará su entrega en los plazos y modalidades previstos en el artículo 232 del mismo código y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. El empleador deberá comunicar a los trabajadores, por cualquier medio idóneo, sobre su derecho a recibir la dotación, así como requerirlos para que la reclamen dentro de los plazos establecidos por la ley. Si, pese a dicha comunicación, el trabajador no acude a recibir la dotación por causas atribuibles a él, se entenderá que **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, ha cumplido cabalmente con su obligación legal y, que cualquier omisión en la recepción será de exclusiva responsabilidad del trabajador, dando lugar al inicio del proceso disciplinario respectivo.

CAPÍTULO XV

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

ARTÍCULO 75. Como medida de prevención y control establecida en el artículo 2.2.4.6.24 del Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, suministrará a sus trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje los elementos y equipos de protección personal conforme a los riesgos identificados en el lugar de trabajo y a los resultados de la evaluación de peligros realizada por la empresa.

Parágrafo 1. El uso de los elementos de protección personal será de carácter obligatorio para todo empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que, por la naturaleza de su labor, los requiera. La omisión injustificada en su utilización constituirá una falta gravísima, por cuanto, implica el incumplimiento del presente RIT y de las disposiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo adoptado por la empresa, dando lugar a la terminación del contrato con justa causa.

Parágrafo 2. En ninguna circunstancia se podrá laborar sin los EPP, en caso de que, existan recomendaciones médicas que llegaren a inferir verbigracia la no utilización de botas u otro elemento, el empleador podrá solicitar a la EPS y la ARL que intervengan para evaluar la pertinencia de la recomendación y emitir un concepto conjunto que determine si el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje puede continuar ejecutando sus funciones, si requiere una reubicación temporal o definitiva o, si debe ser suspendida su labor por razones de salud y seguridad; no obstante, hasta tanto exista pronunciamiento de la entidad pertinente el trabajador se encuentra en la obligación de utilizar los EPP.

CAPÍTULO XVI

POLÍTICAS INTERNAS

ARTÍCULO 76. En atención a la normativa laboral vigente y al compromiso corporativo de promover un entorno laboral seguro, respetuoso y saludable, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, ha adoptado e implementado un conjunto de políticas internas orientadas a prevenir, detectar y atender situaciones que puedan afectar el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje. Estas políticas han sido estructuradas con base en principios de legalidad, equidad, respeto por la dignidad humana y mejora continua, y buscan abarcar integralmente aspectos de convivencia, salud pública y gestión del riesgo laboral.

Parágrafo 1. Para el adecuado tratamiento de cada una de estas situaciones, se deberá acudir al contenido específico de cada política, la cual, establece los procedimientos, canales de reporte, medidas de prevención y acciones correctivas correspondientes.

Parágrafo 2. El desconocimiento de estas disposiciones no exime a los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de su cumplimiento, por lo que, su lectura, comprensión y aplicación son obligatorias dentro del marco de las responsabilidades laborales asumidas con **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**

Las políticas internas adoptadas por la empresa son las siguientes:

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y NO DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA LGBTIQ+ EN EL CONTEXTO LABORAL.

ARTÍCULO 77. La Política de prevención y atención del acoso sexual y no discriminación o violencia LGBTIQ+ en el contexto laboral, establece un marco integral para la identificación, reporte, atención y sanción de conductas de acoso sexual dentro del entorno laboral, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. Esta política contempla medidas claras de prevención, procedimientos internos para la recepción y gestión de denuncias, garantías para las víctimas, principio de confidencialidad, debido proceso e imparcialidad, así como la aplicación de sanciones proporcionales cuando corresponda. Su implementación es obligatoria para todos los trabajadores, el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje y demás personas vinculadas a la empresa y, busca asegurar un ambiente laboral respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de acoso sexual. Todos los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje deben conocer, aplicar y acatar esta política, en tanto constituye un componente fundamental del marco normativo interno de convivencia y de la protección integral de los derechos y la dignidad de todas las personas en el entorno laboral.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN AL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 78. La Política de Prevención, Detección y Atención al Acoso Laboral tiene como propósito proteger la dignidad, la salud mental y el bienestar de todos los trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, garantizando un entorno de trabajo respetuoso, seguro y libre de cualquier forma de acoso.

Parágrafo 1. En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2209 de 2022 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, esta política establece lineamientos claros para identificar, prevenir y atender conductas

de acoso laboral, a través de procedimientos confidenciales, objetivos y respetuosos del debido proceso. Asimismo, promueve acciones preventivas como evaluaciones del clima laboral, campañas de sensibilización, espacios de formación y el fortalecimiento del Comité de Convivencia. Todos los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, sin distinción de jerarquía o tipo de vínculo, deben conocer, respetar y acatar esta política como parte esencial del compromiso institucional con la sana convivencia y el respeto mutuo.

Parágrafo 2. La empresa cuenta con un procedimiento para las quejas y reclamos, el cual, busca establecer el mecanismo por medio del cual los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de la empresa **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, puedan interponer una queja asociada a acoso laboral, dando cumplimiento a la normalidad vigente.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, DROGAS Y OTRAS ADICCIONES

ARTÍCULO 79. La Política de Prevención De No Consumo De Alcohol, Tabaco, Drogas y Otras Adicciones tiene como finalidad garantizar un entorno laboral seguro, saludable y libre de sustancias que puedan afectar la integridad, el desempeño y el bienestar de los todos los empleados y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.

Parágrafo 1. Esta política establece lineamientos claros sobre la prohibición del consumo, posesión y distribución de dichas sustancias en el ámbito laboral, así como sobre la asistencia al trabajo bajo sus efectos. Además, contempla medidas preventivas como campañas de sensibilización, programas de intervención y acceso a recursos de apoyo, todo ello bajo los principios de confidencialidad, respeto por la dignidad humana y cumplimiento de la normativa vigente. Todos los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje tienen la responsabilidad de conocer, respetar y cumplir esta política como parte del compromiso institucional con la salud ocupacional y la vida en condiciones dignas.

Parágrafo 2. Es obligación de los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, contratistas tener una conducta responsable, participativa y coherente con la política corporativa dirigida a prevenir, detectar y sancionar el consumo de sustancias que puedan afectar la seguridad, salud o desempeño laboral. El desconocimiento de las políticas internas o de las exigencias contractuales de los clientes no exime al trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje del cumplimiento de estas.

Parágrafo 3. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, promoverá campañas permanentes de sensibilización y capacitación sobre los efectos del consumo de sustancias psicoactivas, los riesgos laborales asociados, las rutas de atención y los mecanismos de apoyo institucional y externo, de acuerdo con su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Parágrafo 4. Se prohíbe a los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje las siguientes conductas:

- a. Presentarse al trabajo bajo el efecto de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas u otras que afecten o puedan afectar su idoneidad, desempeño laboral, juicio, capacidad de reacción o que representen un riesgo para su seguridad, la de sus compañeros, clientes o terceros.
- b. Consumir, portar, comercializar, distribuir o promover el uso de tabaco, bebidas alcohólicas y/o, sustancias psicoactivas o energizante previo o durante la jornada laboral, incluyendo, pero sin limitarse a pausas o descansos, así como en el interior de las instalaciones físicas de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, de sus clientes o de cualquier tercero relacionado con la empresa.
- c. Incitación del consumo, ingesta y/o fumar tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas previo o durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa, de sus clientes o de cualquier tercero relacionado con la empresa.
- d. Fumar a través de dispositivos electrónicos previo o durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa, de sus clientes o de cualquier tercero relacionado con la empresa.

Parágrafo 5. Constituye una falta gravísima y será causal de terminación del contrato de trabajo de manera justificada, cuando se viole el contenido del presente capítulo, o de las políticas, reglas o normas que contengan disposiciones en el mismo sentido y que se implementen por la empresa.

Parágrafo 6. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, está facultada para realizar, en cualquier momento, inspecciones periódicas y aleatorias, así como ordenar la práctica de pruebas de laboratorio a sus colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro de los trabajadores, el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, contratistas, usuarios y familias que ingresen a las instalaciones de la empresa.

Parágrafo 7. Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará falta gravísima y se seguirá el proceso disciplinario establecido.

Parágrafo 8. La negativa del trabajador a realizar la prueba será considerada como indicio gravísimo de incumplimiento y dará lugar a la activación del procedimiento disciplinario y, las sanciones y/o decisiones que de ello se deriven, incluso la terminación del contrato de trabajo. El empleador puede utilizar dispositivos que le permitan realizar pruebas de tamizajes de alcoholemia para establecer la condición en que se presentan los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, en su jornada de trabajo, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales.

Parágrafo 9. Los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de la empresa y los terceros sin importar el tipo de vinculación, que pretendan ingresar a la entidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual, facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad

POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG SST)

ARTÍCULO 80. La Política de Gestión De La Seguridad y Salud En El Trabajo (SG SST), refleja el compromiso de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, con la protección de la vida, la salud y el bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y/o personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, contratistas y demás partes interesadas, así como con la preservación del entorno natural.

Parágrafo 1. Esta política establece lineamientos para la gestión eficaz de los riesgos laborales, el cumplimiento de la normativa vigente, la prevención de accidentes y enfermedades laborales. A través de actividades de promoción, prevención, control y mejora continua, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, propende por un entorno laboral seguro, saludable y responsable. Todos los trabajadores y/o personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje deben conocer y aplicar esta política como parte integral de sus deberes dentro de la empresa y/o en los sitios de trabajo asignados.

CAPÍTULO XVIII **ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 81. El orden jerárquico de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA** establecido por la Junta de Socios de la Empresa, de acuerdo con los cargos existentes al momento de entrada en vigor el presente RIT, se estructura de la siguiente manera:

1. Junta de Socios.
2. Director Ejecutivo.
3. Gerente - Representante Legal.
4. Gerente Administrativo.
5. Director o Subdirector Comercial y Servicio al Cliente.
6. Director o Subdirector de Operaciones.
7. Director o Subdirector de Talento Humano.
8. Directores o Subdirectores de Área: i) Financiera y Contable; ii) Sistemas de Gestión, iii) Administrativo; iv) Medios Tecnológicos; v) Tecnología de Información.
9. Coordinadores: i) de Vigilancia y Seguridad Privada; ii) Coordinador del Área de Logística; iii) de Servicios especializados;
10. Administradores de Sucursales y/o Agencias.
11. Supervisores: i) de Vigilancia y Seguridad Privada; ii) Supervisores de Medios Tecnológicos.
12. Jefe y/o Líder de Escultas.

Parágrafo 1. La facultad para decidir sobre la terminación de contratos de trabajo con justa causa a cualquier trabajador de la empresa y/o al personal vinculado mediante contrato especial de aprendizaje corresponde exclusivamente al Gerente - Representante Legal. No obstante, esta facultad podrá ser delegada por escrito en la Dirección o Subdirección de Talento Humano.

Parágrafo 2. Los siguientes cargos tienen la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa y/o al personal vinculado mediante contrato especial de aprendizaje: (i) Gerente Administrativo; (ii) Director o Subdirector de Operaciones y; (iii) Director o Subdirector de Talento Humano.

Parágrafo 3. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá en cualquier momento modificar su estructura jerárquica, sus líneas de autoridad y representación, denominación de cargos y extensión o disminución de las funciones o facultades de estos, sin que el trabajador pueda desconocer o incumplir las normas que se dicten en tal sentido so pena de incurrir en falta gravísima.

CAPÍTULO XIX **LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS**

ARTÍCULO 82. **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, no empleará personas menores de dieciocho (18) años en actividades prohibidas por la legislación laboral colombiana, en especial aquellas contempladas en el artículo 242 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 1. Se prohíbe de manera estricta en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, el empleo de menores de edad en actividades relacionadas con la prostitución, el expendio o consumo de bebidas alcohólicas, juegos de azar, actividades pornográficas, actos ilícitos o cualquier otra labor que implique exposición a violencia, sustancias peligrosas o riesgos que puedan afectar su desarrollo integral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia) y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 83. Los menores de edad que cuenten con la autorización correspondiente para trabajar tendrán, dentro de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, la siguiente jornada laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroge, eliminen, adicionen o reglamenten:

- a) Los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años solo podrán laborar en jornada diurna, con un máximo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales.
- b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años solo podrán laborar en jornadas de hasta ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

ARTÍCULO 84. En concordancia con la Ley 1780 de 2016, el Código de Infancia y Adolescencia y la Resolución 3546 de 2018 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subroge, eliminen, adicionen o reglamenten, se reitera que los menores de quince (15) años no podrán ser vinculados mediante contrato de aprendizaje en ninguna modalidad. Igualmente, los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años requerirán autorización previa del Ministerio del Trabajo para poder ser vinculados como aprendices en **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, ya sea a través del SENA o de instituciones de educación superior.

CAPÍTULO XX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y/O DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE, DETERMINACIÓN DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DECISIÓN

ARTÍCULO 85. Son deberes especiales de los trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, así como la determinación de la falta, la sanción disciplinaria o decisión, sin perjuicio de lo establecido en la ley, el Código Sustantivo de Trabajo (CST), el contrato de trabajo y en otros capítulos de este RIT, los siguientes:

NO	DEBERES ESPECIALES	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Guardar respeto y acatar las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos.	Tratar con irrespeto a los superiores jerárquicos y/o no acatar las instrucciones que estos impartan dentro del marco legal y organizacional.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
2	Contribuir activamente a un ambiente de trabajo sano, inclusivo y respetuoso.	Realizar comentarios, acciones o actitudes que afecten el bienestar de los compañeros de trabajo, incluso si no constituyen acoso directo, pero crean un ambiente tenso.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
3	Cooperar con la empresa en la mejora continua de procesos, proponiendo ideas, detectando riesgos y reportando oportunamente cualquier situación que pueda afectar el normal desarrollo de las actividades, así como la solicitud de reincorporación y capacitación.	Actuar de forma negligente frente a un riesgo evidente que comprometa la seguridad de los trabajadores o la eficiencia operativa de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
4	Respetar la dignidad de las personas en el entorno laboral.	Incurrir en comportamientos que afecten la dignidad de las personas dentro del entorno laboral.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
5	Presentar observaciones, peticiones o reclamos de manera respetuosa y fundamentada, utilizando los canales dispuestos para ello.	Presentar observaciones, peticiones o reclamos de manera irrespetuosa, sin fundamento o sin la debida formalidad.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
6	Manifiestar veracidad y claridad en todas sus comunicaciones e interacciones con la empresa, evitando la omisión o distorsión de información.	Suministrar información errada, incompleta, distorsionada a la empresa, o incurrir en omisión de información relevante en las comunicaciones o interacciones laborales.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
7	Promover el uso racional de los recursos naturales y energéticos en el desarrollo de sus funciones, alineándose con las políticas de sostenibilidad o responsabilidad ambiental de la empresa.	Desperdicio sistemático de recursos que afecta directamente los costos operativos de la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
8	Fomentar el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resolución pacífica de conflictos, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional.	Generar conflictos innecesarios o no contribuir al trabajo en equipo, afectando el clima organizacional.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
9	Cumplir con los protocolos internos de notificación en caso de accidentes laborales, incidentes o emergencias.	No reportar de inmediato un accidente o incidente, afectando la seguridad del entorno y/o que comprometan la salud o seguridad de los empleados y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
10	Contribuir a la prevención de riesgos laborales y, cumplir con las obligaciones relacionadas con la prevención de contagio de enfermedades ocasionadas por virus y bacterias.	No tomar las medidas necesarias para prevenir riesgos laborales evidentes.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
11	Tener en cuenta las directrices impartidas por la empresa a través de los medios oficiales establecidos,	Ignorar o desobedecer directrices clave para el funcionamiento de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato

	como carteles, correos electrónicos, circulares, comunicados o manuales.				con justa causa.
12	Mantener una actitud abierta al aprendizaje y al desarrollo de nuevas habilidades que fortalezcan su desempeño y aporten al crecimiento de la empresa.	Mostrar una actitud reiterada de rechazo hacia el aprendizaje o al desarrollo de nuevas habilidades que son necesarias para el cargo o negarse a participar ocasionalmente en una capacitación o proceso de aprendizaje.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
13	Velar por la buena imagen y reputación de la empresa, dentro y fuera del lugar y la jornada laboral, incluyendo su comportamiento en entornos digitales o redes sociales, cuando puedan afectar directamente la organización.	Realizar comentarios maliciosos o perjudiciales, como difundir información falsa sobre la empresa, empleados o directivos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
14	Desarrollar sus funciones conforme a la descripción y perfil del cargo, así como aquellas que sean conexas o complementarias, atendiendo a los estándares de calidad definidos por la empresa, tales como políticas, protocolos y, cualquier otro documento donde se relacione la operación.	No cumplir con las funciones esenciales y fundamentales de su cargo o, no alcanzar los estándares de calidad establecidos por la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
15	Poner en conocimiento de la empresa, a través del conducto jerárquico correspondiente, hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a la ley o a las políticas institucionales de los que tenga conocimiento.	Encubrir o no informar sobre actos fraudulentos o ilegales que pudieran afectar de manera significativa la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
16	Colaborar de manera oportuna y transparente en los procesos de auditoría interna, revisiones administrativas o visitas de inspección por parte de autoridades competentes.	No proporcionar, ocultar o manipular la información cualquiera que sea siendo solicitada durante auditorías o revisiones internas.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
17	Actuar con buena fe, diligencia y honestidad en el cumplimiento de sus funciones, aplicando sus capacidades y conocimientos en favor de los objetivos organizacionales.	Actuar de mala fe o con deshonestidad, afectando gravemente los intereses o la operación de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
18	Reconocer los errores propios y colaborar activamente en su corrección, sin ocultar información que pueda comprometer procesos críticos o la seguridad.	No reconocer errores que puedan llegar a comprometer la seguridad o funcionamiento de la empresa, aun teniendo la empresa evidencia del hecho, conducta o actuación.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
19	Incentivar entre sus compañeros el cumplimiento de los valores corporativos y actuar como ejemplo de conducta organizacional.	No incentivar los valores corporativos de la empresa entre los compañeros.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa..
20	Notificar cualquier error, hallazgo o inconsistencia que detecte en los sistemas de información, bases de datos o documentación que gestione.	Ocultar o no reportar errores significativos en la información que puedan generar perjuicios a la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A

CAPÍTULO XXI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA, TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE, DETERMINACIÓN DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DECISIÓN

ARTÍCULO 86. Son obligaciones especiales de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, sin perjuicio de las demás previstas en la ley, las siguientes:

1. Realizar el pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores.
2. Cumplir este RIT, promoviendo el respeto por las normas, la moralidad, el orden y la legalidad dentro del entorno laboral.
3. Conceder a las trabajadoras en periodo de lactancia los descansos especiales ordenados la Ley 2306 de 2023 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.
4. Adoptar todas las medidas preventivas necesarias para evitar, atender y remediar conductas constitutivas de acoso sexual en el trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten, garantizando la protección de los derechos, la dignidad y la integridad de los trabajadores, así como el cumplimiento de lo dispuesto en la Política de Prevención, Detección y Atención al Acoso Sexual en el Trabajo adoptada por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**
5. Adoptar todas las medidas preventivas necesarias para evitar, atender y remediar conductas constitutivas de acoso laboral, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten, garantizando la protección de los derechos, la dignidad y la integridad de los trabajadores, así como el cumplimiento de lo dispuesto en la Política de Prevención, Detección y Atención al Acoso Laboral adoptada por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**
6. Evaluar y/o atender las sugerencias, quejas y propuestas formuladas por los trabajadores y sus representantes en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, con el fin de mantener un ambiente laboral seguro, saludable y propicio para el desempeño de las labores.
7. Respetar el derecho a la desconexión laboral, permitiendo a los trabajadores disfrutar de sus tiempos de descanso fuera de la jornada laboral, conforme a la normativa vigente.
8. Brindar las capacitaciones necesarias a sus trabajadores para el desarrollo adecuado de sus funciones y el uso correcto de herramientas, equipos y elementos de trabajo, con el fin de prevenir riesgos y accidentes laborales.
9. Velar por el cumplimiento efectivo de las políticas, procedimientos internos y manuales institucionales adoptados por la empresa.

10. Adelantar los procedimientos disciplinarios con apego al debido proceso y garantizando el respeto de los derechos de los trabajadores.
11. Propender por un ambiente de trabajo seguro y libre de toda forma de discriminación, violencia o tratos degradantes, y promover condiciones laborales dignas y equitativas.
12. Suministrar los elementos de dotación y los Elementos de Protección Personal (EPP), de acuerdo con el cargo, las condiciones del puesto de trabajo y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
13. Realizar las afiliaciones y pagos correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral, y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales conforme a la normatividad vigente.
14. Promover la participación de los trabajadores en los comités y programas de bienestar, salud ocupacional y formación, garantizando la inclusión y la equidad.
15. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad dentro de las instalaciones de la empresa. Para tal efecto, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, mantendrá los elementos necesarios conforme a la reglamentación expedida por las autoridades sanitarias competentes.
16. Informar a la Administrador de Riesgos Laborales (ARL) de los accidentes de trabajo o enfermedades laborales que surjan.
17. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
18. Llevar los registros de horas extras.
19. Llevar registro de los menores de edad que se encuentren vinculados dentro de la empresa como empleados y/o personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, junto con las horas laboradas.

ARTÍCULO 87. Son obligaciones especiales de los trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, así como la determinación de la falta, la sanción disciplinaria o decisión, sin perjuicio de lo establecido en la ley, el Código Sustantivo de Trabajo (CST), el contrato de trabajo y en otros capítulos de este RIT, las siguientes:

NO	OBLIGACIONES ESPECIALES	FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo, el manual de funciones y demás disposiciones internas vigentes.	No cumplir de manera personal con la labor, sin contar con autorización por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
2	Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.	Desobedecer instrucciones u órdenes que le impartan sus superiores, representantes o la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
3	Tratar con respeto, honestidad y cortesía a los superiores, compañeros, clientes, protegidos, proveedores, terceros y demás personas vinculadas con la empresa, promoviendo un ambiente de colaboración, integridad, ética y buen clima laboral.	Realizar actos de agresión verbal, escrita, electrónica, psicológica o física, así como cualquier comportamiento, conducta o manifestación que afecte la dignidad de las personas, altere el clima laboral, genere un ambiente de trabajo hostil o perjudique la imagen, el buen nombre o los intereses de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
4	Cumplir con el horario de trabajo establecido y asistir puntualmente al lugar de labores, reuniones, capacitaciones y demás actividades programadas por la empresa.	Incumplir el horario de trabajo establecido o ausencia injustificada.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
5	Justificar por escrito toda ausencia laboral dentro de los dos (2) días siguientes a su ocurrencia, anexando los soportes requeridos.	No justificar por escrito cualquier ausencia laboral dentro de los dos (2) días siguientes a su ocurrencia o no anexar los soportes requeridos.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
6	Reportar incapacidades o ausencias desde el primer día, presentando soportes de EPS y ARL, así como entregar de forma original todas las incapacidades que le sean prescritas, si la incapacidad es mayor a tres (3) días deberá allegar la historia clínica en sobre sellado para realizar el respectivo recobro y garantizar la confidencialidad de la información.	No entregar los documentos requeridos para las incapacidades de forma oportuna generando afectación para el recobro por parte de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
7	Presentar los soportes escritos de asistencias médicas, controles, licencias o permisos de cualquier naturaleza y demás información para las cuales se le haya dado autorización en ese sentido.	No presentar los documentos justificativos requeridos por la empresa para asistencias médicas, controles, licencias o permisos de cualquier naturaleza.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
8	Desempeñar con prontitud, lealtad, eficiencia e imparcialidad las funciones a su cargo.	Desempeñar las funciones con negligencia o mala fe, afectando gravemente los intereses de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
9	Utilizar correctamente los Elementos de Protección Personal (EPP) entregados por la empresa, conforme a los riesgos identificados en su labor.	Negarse a usar los EPP o usarlos de manera imprudente o incorrecta, poniendo en riesgo su seguridad o la de otros.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
10	Observar y cumplir las medidas de prevención, autocuidado y seguridad establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Ignorar las medidas de seguridad, prevención, autocuidado determinadas en el SG-SST o actuar de manera negligente.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
11	Facilitar la gestión de auditoría del personal dispuesto por la empresa, ya sea a través del personal propio o a través de auditores independientes y en las áreas que estos indiquen.	Intentar, alterar, manipular información durante las auditorías o negarse a facilitar la auditoría o no cooperar durante el proceso.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
12	No disponer para beneficio propio o de un tercero: dinero de cualquier manera, título valor o cualquier otro instrumento			N/A	N/A

	negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto de parte de la empresa, cliente o tercero, para el desarrollo de las actividades, funciones a su cargo y/o compra de materiales, equipos, pago de elementos o suministros que se requieran para las actividades solicitadas por el cliente, proveedores, terceros o por la misma empresa.	Disponer para beneficio propio o de un tercero: de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable.	Terminación del contrato con justa causa.		
13	Acatar las instrucciones dadas por los médicos de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliado.	Rechazar, ignorar o incumplir instrucciones médicas que comprometan la salud y seguridad del trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
14	Reportar de manera inmediata cualquier accidente, novedad, incidente de trabajo, daño o, condición de riesgo que ocurra durante la jornada laboral o en la operación.	Ocultar o no reportar cualquier información sobre un accidente, daño o incidente de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
15	Efectuar las respectivas legalizaciones de dineros o títulos valores entregados por concepto de caja menor de acuerdo con el acta de constitución de dicha caja donde determinar el porcentaje de gasto en el cual debe hacer las respectivas legalizaciones y entregas de soportes de compra.	Manipulación, uso incorrecto de los dineros de caja menor o no entregar completos y oportunamente los soportes de las compras realizadas.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
16	Mantener el lugar de trabajo limpio, seguro y ordenado, evitando dejar materiales peligrosos o equipos en condiciones riesgosas.	No mantener el lugar de trabajo limpio, seguro y ordenado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
17	Reconocer las faltas cometidas cuando las pruebas o evidencias así lo determinen.	Negarse a reconocer faltas que afecten el desempeño laboral.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
18	Colaborar de forma activa en situaciones de emergencia, siniestro o riesgo inminente que afecte a personas, bienes o instalaciones de la empresa.	No colaborar en una situación de emergencia o actuar ante la misma con negligencia.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
19	Cumplir a cabalidad con la normatividad vigente en relación con el acoso sexual en el contexto laboral, las disposiciones que la llegaren a modificar, así como también acatar la política que para tal efecto la empresa ha implementado.	Cometer cualquier acción u omisión que implique acoso sexual en el contexto laboral o la falta de cumplimiento de la política de la empresa en relación con este tema.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
20	Cumplir a cabalidad con la normatividad vigente en relación con el acoso laboral o, las disposiciones que la llegaren a modificar, así como también acatar la política que para tal efecto la empresa ha implementado.	Cometer cualquier acción u omisión que implique acoso laboral o la falta de cumplimiento de la política de la empresa en relación con este tema.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
21	Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado cuando le sea requerido durante la vigencia del contrato.	Destruir los bienes de la empresa por culpa o dolo; o devolverlos en condiciones inapropiadas.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
22	Comunicar de forma inmediata cualquier error en el pago de nómina, especialmente si implica valores superiores a los legalmente reconocidos.	No informar, ocultar o beneficiarse de un error en el pago de nómina.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
23	Reportar oportunamente cualquier cambio de domicilio, correo electrónico personal de notificaciones, número de contacto celular, estado civil, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares u otra novedad que afecte los registros laborales o de seguridad social.	No informar sobre cambios en los registros personales (cambio de domicilio, estado civil, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares u otra novedad).	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
24	Hacer uso adecuado de los equipos, herramientas, dotaciones y demás bienes suministrados por la empresa para el desempeño de sus labores.	Uso inapropiado o negligente de los recursos, equipos, herramientas, dotaciones y demás bienes suministrados por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
25	Devolver en buen estado la dotación, carné y demás bienes entregados por la empresa, especialmente aquellos que contengan logos o distintivos institucionales, al momento del retiro o cuando así se le requiera.	No devolver la dotación, carné y demás bienes cuando así lo requiera la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
26	Utilizar correctamente los servicios sanitarios, cafetería, mobiliario, zonas comunes y demás instalaciones de la compañía, clientes, proveedores y terceros, manteniéndolos en condiciones de orden y limpieza.	No utilizar correctamente los servicios sanitarios, cafetería, mobiliario, zonas comunes y demás instalaciones.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
27	Participar en las acciones y buenas prácticas ambientales promovidas por la empresa para la sostenibilidad y protección del entorno.	Desobedecer las políticas ambientales de la empresa y/o no participar en las acciones y buenas prácticas ambientales.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
28	Reconocer la titularidad del empleador sobre toda creación que el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje haya realizado en virtud de las funciones ejecutadas.	Rechazar la titularidad de la empresa sobre las creaciones o invenciones realizadas por el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje durante la ejecución de sus funciones.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
29	Los jefes tienen la obligación de la aplicación de prácticas y procedimientos seguros y eficientes, así como la iniciación de acciones correctivas si un empleado deja de trabajar de una manera eficiente y segura.	No aplicar los procedimientos de seguridad o no tomar las acciones correctivas necesarias para corregir la conducta del empleado.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
30	Portar durante la actividad laboral el carné de identificación.	No portar el carné, durante la jornada de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
31	Laborar en jornada suplementaria o extra cuando sea necesario o, cuando así lo haya autorizado o dispuesto el empleador o, en los eventos de apoyo.	Negarse a laborar en trabajo suplementario, horas extras, turnos adicionales o	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato

		extensiones de jornada de trabajo sin una justificación válida.			con justa causa.
32	Utilizar o portar durante la actividad laboral los vestidos o uniformes y zapatos que la empresa suministre. Sin embargo, para los trabajadores in-house el vestuario que indique el cliente.	No usar el uniforme o calzado adecuado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
33	Controlar y evitar derrames, residuos peligrosos o sustancias contaminantes en el lugar de trabajo que aplique.	No controlar los derrames o residuos peligrosos, o actuar de manera negligente en el manejo de sustancias contaminantes. (En los lugares de trabajo que aplique)	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
34	Eliminar adecuadamente los residuos generados, conforme a los lineamientos ambientales definidos por la empresa.	No seguir los lineamientos de eliminación de residuos establecidos por la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
35	Mantener con estricta confidencialidad la información personal, comercial, financiera y sensible de la empresa, sus clientes, protegidos, proveedores, colaboradores y el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.	Divulgar o utilizar información confidencial sin la debida autorización.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
36	Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador, sus clientes y protegidos. Así mismo, mantener absoluta reserva sobre todos los conocimientos e informaciones que obtenga el ejercicio de las funciones encomendadas.	No guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio o función, y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio al empleador, sus clientes y/o protegidos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
37	Utilizar los equipos de comunicación de manera adecuada garantizando oportuna y suficiente comunicación con el superior inmediato.	Negligencia a la hora de comunicar información importante que afecte tareas o decisiones o, uso poco responsable de los canales.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
38	Hacer buen uso de los dineros, títulos valores, caja menor que es entregada por la Empresa al trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje y manejarla con total responsabilidad.	Uso fraudulento o desvío de fondos, dineros, bienes de la empresa cualquiera que sea su monto.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
39	Asistir con puntualidad a los cursos (virtuales o presenciales) de capacitación, inducción, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la empresa dentro o fuera de sus instalaciones.	Inasistencia o retraso sin justificación a los cursos de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
40	Seguir estrictamente lo establecido por la Empresa para la solicitud de permisos y presentar oportunamente el certificado de incapacidad médica expedida por el EPS y en caso de no poder presentarse personalmente, deberá enviarlo al área de recursos humanos.	Desatender el procedimiento para la solicitud de permisos o no presentar oportunamente el certificado de incapacidad médica expedida por la EPS.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
41	Informar de manera inmediata cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés, actos de corrupción o competencia desleal.	No informar de manera inmediata cualquier situación que pueda constituir un conflicto de interés, actos de corrupción o competencia desleal.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
42	Aceptar los cambios razonables de funciones, horarios de trabajo o lugar de trabajo que disponga la empresa, siempre que no impliquen desmejora en sus condiciones laborales.	Negativa injustificada a los cambios razonables de funciones, horarios de trabajo o lugar de trabajo que disponga la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
43	Acatar las instrucciones impartidas para el uso adecuado y seguro de máquinas, herramientas, sistemas y equipos de trabajo.	Poner en riesgo la seguridad al no seguir protocolos de manejo, uso adecuado y seguro de máquinas, herramientas y equipos de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
44	Informar al empleador con la debida anticipación (haciendo uso de las herramientas tecnológicas a su alcance) sobre cualquier circunstancia o causa debidamente justificada que le impida asistir oportunamente al lugar de trabajo o, la solicitud de retirarse de las instalaciones o del servicio durante la jornada de trabajo.	Omitir notificar anticipadamente al empleador sobre cualquier ausencia justificada que le impida asistir oportunamente a su lugar de trabajo o la solicitud de retirarse de las instalaciones o del servicio durante la jornada de trabajo por causa justificada.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
45	Cumplir con todas las políticas generadas por disposiciones legales y las establecidas por la empresa, reglamentos, sistemas de gestión, normas, programas, lineamientos y protocolos internos determinados por la compañía, sus clientes, protegidos, usuarios y demás partes interesadas.	Incumplir y/o desacatar las políticas, lineamientos, protocolos, procedimientos, programas, controles y demás disposiciones internas establecidas por RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA en materia de Sistemas de Gestión, seguridad de la información, ciberseguridad, protección de datos personales, confidencialidad de la información, uso adecuado de los recursos tecnológicos, continuidad del negocio, gestión de riesgos, calidad del servicio y demás políticas corporativas generadas por disposiciones legales, o de clientes y/o protegidos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
46	Suministrar información y/o documentos verídicos, reales y sin alteración alguna que le sean requeridos por la empresa o que sean aportados por el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje.	Proveer datos (información y/o documentos) falsos o alterados, que pueda constituir falsedad documental.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
47	Para el personal operativo, presentarse y laborar en los turnos, jornadas, puestos y horarios asignados por el empleador, observando las modificaciones operativas que, por necesidades del servicio, sean comunicadas. Igualmente, deberá prestar la colaboración requerida para la atención de situaciones urgentes,	No presentarse a laborar, abandonar o incumplir injustificadamente la programación de turnos, jornadas, horarios o puesto de servicio asignado; así como negarse, sin justificación válida, a colaborar	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.

	contingencias o requerimientos extraordinarios del servicio de acuerdo a las instrucciones impartidas por la empresa.	en la atención de situaciones urgentes, contingencias o requerimientos operativos que resulten necesarios para garantizar la continuidad y adecuada prestación de los servicios.			
48	Utilizar los equipos, herramientas, sistemas de información, software, vehículos, instalaciones o recursos de la empresa únicamente para el desarrollo de sus funciones.	Destinar para fines personales, utilizar de manera indebida, o dar uso no autorizado, a los recursos, sistemas de información, bienes, vehículos o equipos suministrados por la empresa, sus clientes y/o protegidos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
49	Informar cualquier inconveniente relacionado con los sistemas que tiene implementado la empresa.	No reportar fallas o inconvenientes de cualquier sistema o software que tenga implementado la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
50	Permitir la práctica y/o aplicación de pruebas orientadas a detectar el consumo de drogas ilícitas, sustancias psicoactivas y/o de alcohol, bajo el método que la compañía haya establecido, en cumplimiento de las diferentes políticas establecidas, entre ellas, la del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Seguridad Vial, No consumo de Alcohol, drogas y otras adicciones, requisitos de los clientes, la cuales están orientadas a proteger la salud y seguridad integral de los trabajadores, clientes y/o protegidos.	Rechazar o negarse injustificadamente a la práctica o aplicación de pruebas destinadas a detectar el consumo de alcohol, drogas ilícitas o sustancias psicoactivas, cuando estas sean solicitadas por la empresa de conformidad con sus políticas internas, los protocolos de seguridad y la normatividad legal vigente.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
51	Permitir la inspección de lockers, morrales, cajones o pertenencias del trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje con el fin de garantizar la seguridad de las personas, activos y de las instalaciones de la empresa, clientes y/o protegidos o por motivos de control interno y/o prevención de pérdidas.	Negarse injustificadamente a permitir la inspección de lockers, cajones, elementos de dotación o pertenencias del trabajador o del aprendiz, cuando esta se realice por motivos de seguridad, control interno y/o prevención de pérdidas.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
52	Aceptar de manera voluntaria su traslado o nombramiento a otro cargo dentro de la empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en las condiciones laborales.	Rechazar traslado de cargo, lugar de trabajo sin causa, conllevando a la obstaculización de la operatividad de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
53	Asistir a toda clase de citaciones o atender toda clase de requerimientos que la empresa le realice, de cualquier índole y dentro del término establecido en las citaciones o requerimientos.	No atender citaciones o requerimientos que la empresa le realice dentro del plazo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
54	Permitir la práctica del examen de polígrafo y/o estudios de seguridad en cualquier tiempo y cuando lo requiera el empleador.	Negarse a la práctica del examen de polígrafo y/o estudios de seguridad en cualquier tiempo y cuando lo requiera el empleador.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
55	Para el caso del personal de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, asistir a las reuniones virtuales que se le programen mediante cualquier plataforma tecnológica cumpliendo las siguientes especificaciones: mantener la cámara encendida y activa durante la reunión cuando se le indique; mantener un adecuado vestuario, seguir y cumplir las instrucciones que el superior entregue antes, durante y después de las reuniones virtuales.	No asistir y/o cumplir con las directrices en reuniones virtuales programadas por el empleador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
56	Entregar oportunamente los reportes o informes que sean requeridos por el jefe inmediato, por el empleador, clientes y/o protegidos.	Retraso en la entrega de informes o reportes.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
57	Mantener actualizada y debidamente organizada la información correspondiente a inventarios, balances, presupuestos, registros financieros, contables y fiscales de la empresa, y presentar oportunamente y de manera mensual a la Gerencia y/o Junta de Socios los estados financieros correspondientes, con sus respectivos soportes y análisis de variaciones y proyecciones.	No mantener actualizada, organizada o disponible la información relacionada con inventarios, balances, registros contables, financieros o fiscales de la empresa, así como omitir, retrasar o presentar de forma inexacta los estados financieros o informes requeridos a la Gerencia y/o Junta de Socios dentro de los plazos establecidos.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
58	Para el personal administrativo, garantizar el reporte y/o presentación oportuna y completa de las obligaciones legales de la empresa ante entidades públicas y privadas, entre ellas: presentación y pago de impuestos nacionales, distritales y municipales, informaciones y reportes a la DIAN, secretarías de Hacienda, Superintendencias, Ministerios, secretarías de Tránsito, INDUMIL, DCCA, Afiliaciones y pagos a seguridad social, SENA, Seguros, Pólizas, ARL, EPS, y demás requisitos legales o reglamentarios	Omitir, retrasar o presentar de forma incompleta, inexacta o extemporánea el reporte, declaración, pago o cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias tributarias, administrativas o regulatorias de la empresa ante entidades públicas o privadas, incluyendo, entre otras, la DIAN, secretarías de Hacienda, superintendencias, ministerios, secretarías de tránsito, INDUMIL, DCCA, así como las relacionadas con aportes al Sistema de Seguridad Social, SENA, seguros, pólizas, ARL, EPS, y demás requerimientos legales o reglamentarios aplicables, cuando dichas funciones se encuentren bajo su responsabilidad.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
59	Parta el personal comercial, cumplir con las estrategias establecidas por el empleador, las metas de ventas, visitas a clientes, fidelización de clientes, indicadores de gestión, presentación oportuna de propuestas privadas y/o licitaciones públicas, atención a clientes, elaboración y presentación de informes a la Gerencia y la Alta Dirección de la compañía.	Incumplir, de forma injustificada, las estrategias comerciales, metas de ventas, planes de trabajo, visitas a clientes, actividades de fidelización o indicadores de gestión establecidos por la empresa. Así mismo, omitir, retrasar o presentar de manera deficiente, incompleta o extemporánea la elaboración y entrega de propuestas comerciales y/o participación en procesos de contratación pública o privada,	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A

		atención a clientes e informes requeridos por la Gerencia y/o Alta Dirección, afectando el cumplimiento de los objetivos comerciales de la compañía.			
60	Para el personal operativo en niveles de dirección, coordinación y supervisión, elaborar, presentar y/o actualizar oportunamente los estudios de seguridad y análisis de riesgos de las instalaciones de los clientes y/o protegidos, o puestos de servicio asignados, de conformidad con los lineamientos de la empresa. Así mismo, reportar de manera inmediata y oportuna a la Gerencia y a la Alta Dirección las novedades, incidentes o situaciones relevantes presentadas en la prestación del servicio operativo, garantizando el adecuado seguimiento y control de la operación, aplicando una adecuada gestión de riesgos en la prestación de los servicios.	Omitir, retrasar o presentar de manera incompleta, inexacta o extemporánea la elaboración o actualización de los estudios de seguridad de las instalaciones o puestos de servicio asignados, así como no reportar oportunamente a la Gerencia las novedades, incidentes o situaciones relevantes ocurridas en la operación del servicio, cuando dichas obligaciones se encuentren bajo su responsabilidad.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
61	Para los Técnicos de Medios Tecnológicos, cumplir de manera oportuna y eficiente los horarios, cronogramas y actividades de instalación, mantenimiento, soporte y demás labores técnicas asignadas, ejecutándolas conforme a los procedimientos establecidos y garantizando el correcto funcionamiento de los sistemas intervenidos; custodiar y dar uso adecuado a las herramientas, equipos y materiales suministrados por la empresa o el cliente; reportar de forma oportuna y veraz las novedades y avances de las actividades; diligenciar los registros y soportes requeridos; y comunicar inmediatamente cualquier situación que afecte la prestación del servicio, manteniendo comunicación permanente con la subdirección o coordinación de medios tecnológicos.	Incumplir injustificadamente los horarios, cronogramas o actividades de instalación, mantenimiento, soporte y demás labores técnicas asignadas, así como ejecutar de forma inadecuada las funciones encomendadas. Omitir, retrasar o reportar de manera incompleta o inexacta las novedades, avances o resultados de las actividades técnicas, no diligenciar los registros o soportes requeridos, no informar oportunamente situaciones que afecten el servicio, o dar uso inadecuado a los equipos, herramientas o materiales suministrados por la empresa o el cliente.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
62	Utilizar de manera eficiente y adecuada el software contable y de nómina de la empresa, conociendo de forma detallada el correcto funcionamiento y operación de los módulos bajo su cargo como usuario, propendiendo y gestionando la mejora continua y la optimización del software en las actividades que desarrolla solicitando y coordinando las actualizaciones y/o parametrizaciones que sean necesarias.	Utilizar de manera inadecuada o negligente el software contable y de nómina de la empresa, u omitir injustificadamente la gestión o reporte de ajustes, mejoras o actualizaciones necesarias para su adecuado funcionamiento.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa
63	Respetar los derechos de propiedad industrial, intelectual y de derechos de autor de los bienes intangibles de la empresa, ya que en toda actividad que la empresa le encomiende al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral o especial de aprendizaje, para diseñar, mejorar, implementar, modificar patrones, diseño, metodologías, proceso o cualquier actividad, se entenderá que sus resultados o productos serán de acuerdo a lo instruido en cuanto a las metodologías y estándares de calidad y además estos resultados son de propiedad intelectual de la empresa empleadora, y la reconocen como titular del derecho de explotación comercial de los derechos de autor, o de propiedad industrial de la empresa y, por lo tanto, el trabajador deberá respetarlos, protegerlos y adoptar los protocolos de reserva y no divulgación de los mismos.	Infringir los derechos de propiedad industrial, intelectual y de derechos de autor sobre creaciones de la empresa, así como incumplir los deberes de reserva, confidencialidad y protección de dicha información.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
64	Asistir puntualmente a las reuniones presenciales convocadas por la empresa, los clientes y/o protegidos, o por el superior jerárquico o el empleador, acatando las instrucciones y lineamientos establecidos para su adecuada realización.	No asistir a las reuniones presenciales convocadas por la empresa, o por el superior jerárquico o el empleador, o no acatar los lineamientos e instrucciones impartidas para su desarrollo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
65	Cumplir con estándares de puntualidad, eficiencia, calidad y compromiso en la ejecución de sus labores y/o funciones, sin exceder el tiempo establecido para los descansos o pausas durante la jornada laboral.	Bajo rendimiento y falta de compromiso en la ejecución de las labores y funciones.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
66	Cuando requiera el cambio de su jornada laboral o de su horario se encuentra en la obligación de solicitarlo de manera escrita y por el conducto regular.	No seguir el protocolo para el cambio de turno, jornada laboral u horario	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
67	En caso de contar con recomendaciones médicas se encuentra obligado a respetarlas y seguirlas a detalle, utilizando los elementos que la empresa le confiera para su respectivo cumplimiento.	No cumplir con las recomendaciones médicas, ni utilizar los elementos que la empresa le confiera para su respectivo cumplimiento	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
68	Asistir en caso de accidente o incidente de trabajo a la ARL y/o EPS según corresponda.	No asistir en caso de accidente o incidente de trabajo a la ARL y/o EPS según corresponda.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.
69	Reportar de manera oportuna cualquier daño o falla en los sistemas de seguridad electrónica o medios Tecnológicos (CCTV, videovigilancia, alarmas, GPS, controles de ronda, ubicados en las instalaciones de la empresa, sus clientes y/o protegidos, y abstenerse salvo autorización de la dirección de operaciones o de la subdirección de medios Tecnológicos de realizar cualquier manipulación de estos hasta que sea solucionado.	No realizar el reporte oportuno de cualquier daño o falla a los sistemas de seguridad electrónica o medios Tecnológicos (CCTV, videovigilancia, alarmas, GPS, controles de ronda, etc.) ubicados en las instalaciones de la empresa, sus clientes y/o protegidos, y, abstenerse salvo autorización de la dirección de operaciones o de la subdirección de medios Tecnológicos de realizar cualquier manipulación de estos hasta que sea solucionado.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
70	Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son especiales para Jefes de área, Supervisores, Coordinadores y Directores Operativos, las siguientes: a. Realizar visitas e inspecciones regulares a los proyectos. b. Promover la eficiencia operativa.	Incumplimiento de deberes estratégicos y de liderazgo. No respetar y/o desatender cualquiera de los literales del numeral 65 del artículo 87 de este RIT.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A

	c. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de los subalternos, con el fin de que se realicen las labores para las que fueron contratados. d. Suscribir actas de compromiso o registro cuando se celebren comités de área. e. Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo puesto bajo sus órdenes. f. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo. g. Vigilar las labores encomendadas a sus subalternos, siempre dentro del marco del respeto y procurando que las mismas se desarrollen con excelencia y eficiencia, y buscando en todo caso el bienestar de la empresa. h. Hacer acompañamiento y auditoría constante a la labor encomendada por delegación a sus subalternos de trabajo. i. Garantizar la confidencialidad de la información de la Empresa el equipo de trabajo que lidera. j. Destinar de manera adecuada los elementos, insumos y equipos dados por la compañía para el mantenimiento de la compañía. k. Cumplir y velar por el cumplimiento de las disposiciones que en materia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que, de la empresa, prestando atención al cumplimiento de restricciones médicas, el uso de elementos de protección personal, el reporte inmediato de incidentes y accidentes de trabajo y desarrollo de la investigación de estos. l. Reportar cualquier incumplimiento, violación o conducta indebida del personal a su cargo al área de Talento humano y Dirección de Operaciones.				
71	Estar disponible para realizar desplazamientos a otras ciudades, regiones o países cuando la naturaleza del proyecto lo requiera y de acuerdo con las disposiciones contractuales, de seguridad y salud.	Incumplir la disponibilidad para realizar desplazamientos a otras ciudades, regiones o países cuando la naturaleza del proyecto lo requiera y de acuerdo con las disposiciones contractuales, de seguridad y salud.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
72	Cumplir con la jornada laboral, horarios y disponibilidad definidos por la empresa, garantizando conexión oportuna y permanencia durante el tiempo de trabajo en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.	Incumplir la jornada laboral, no conectarse oportunamente o ausentarse injustificadamente durante el tiempo de trabajo en modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato con justa causa.
73	Mantener condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo en el lugar donde desarrolle sus funciones en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, informando oportunamente cualquier riesgo, incidente o accidente.	No mantener condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo o no informar oportunamente riesgos, incidentes o accidentes en el lugar donde desarrolle sus funciones en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
74	Cumplir con las políticas, protocolos y lineamientos internos sobre teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto establecidos por la empresa.	Incumplir las políticas, protocolos o lineamientos definidos por la empresa para estas modalidades de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato con justa causa.
75	Regresar a tiempo luego de tomar descansos o pausas durante la jornada laboral en los servicios o procesos que apliquen.	No retomar a tiempo las labores posteriores a tomar descansos, permisos y/o pausas durante la jornada de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.
76	Ofrecer una atención adecuada o respetuosa a clientes internos o externos, por lo que, deberá siempre responder llamadas, mostrar interés o disposición en la atención, utilizando lenguaje cordial y profesional.	No ofrecer una atención adecuada o respetuosa a clientes internos o externos	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
77	Asistir, participar y aprobar el curso anual de vigilancia en los términos, condiciones y tiempos establecidos por el empleador y la normatividad vigente, garantizando la actualización oportuna de conocimientos, el cumplimiento de los requisitos legales y la idoneidad para el ejercicio del cargo.	No realizar, incumplir, no asistir, no aprobar o no acreditar oportunamente la realización del curso anual de vigilancia exigido por el empleador o por la normatividad vigente, así como presentar certificaciones falsas o inconsistentes relacionadas con dicho requisito, afectando el cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y la idoneidad para el ejercicio del cargo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
78	Diligenciar de manera completa, clara, veraz, oportuna y conforme a los lineamientos del empleador las minutas, libros de control y demás registros del servicio, garantizando su correcta diligenciamiento, trazabilidad y custodia. Asimismo, abstenerse de consignar información falsa, inexacta o alterada, así como de permitir que dichos documentos sean diligenciados por personas no autorizadas.	Omitir, diligenciar de manera incompleta, inexacta, extemporánea, ilegible, alterada o contraria a los lineamientos impartidos por el empleador las minutas y/o libros de control, así como consignar información falsa o permitir que estos sean diligenciados por terceros no autorizados, afectando la trazabilidad del servicio, la seguridad del puesto, el cumplimiento contractual y la confianza del empleador o del cliente.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
79	Cumplir estrictamente las consignas generales y particulares del puesto de vigilancia, operador de medios tecnológicos, supervisor, escolta, conductor de seguridad, así como los protocolos operativos definidos por la empresa, el cliente y/o protegido.	Incumplir, desconocer o ejecutar de manera negligente las consignas del puesto o servicio o los protocolos operativos establecidos.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
80	Realizar rondas, patrullajes o controles de seguridad en los horarios, frecuencias y recorridos establecidos por la empresa y/o el cliente, dejando los registros de manera física y/o digital o electrónica, según corresponda.	Omitir, alterar o simular la realización de rondas, patrullajes o controles de seguridad.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A

81	Presentarse al servicio en condiciones físicas y mentales que permitan el adecuado desempeño de sus funciones, garantizando la atención, juicio, alerta y capacidad operativa requeridas para el cumplimiento de las labores asignadas, conforme a los estándares de seguridad y servicio establecidos por la empresa, observando en todo momento un comportamiento y actitud profesional	Presentarse al servicio en condiciones físicas, mentales o conductuales que afecten la alerta, el juicio o la capacidad operativa o mostrar comportamientos o actitudes inadecuadas.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
82	Cumplir con las instrucciones impartidas durante relevos de turno, garantizando una entrega clara, completa y verificable del puesto o servicio.	Realizar entregas de turno o servicio incompletas, inexactas o sin informar novedades relevantes.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
83	Ejercer control permanente de accesos, salidas y permanencia de personas, vehículos y bienes, conforme a los protocolos del puesto y del cliente.	Permitir el ingreso, salida o permanencia de personas, vehículos o bienes sin la debida autorización, registro o verificación.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
84	Hacer uso adecuado de las armas de fuego o de defensa suministradas por la empresa.	Uso indebido, negligente o no autorizado de las armas de fuego o de defensa, o permitir su utilización por terceros.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
85	Adoptar de manera diligente y oportuna todas las medidas de prevención, seguridad, control y cuidado necesarias para proteger a las personas, así como los activos físicos, tecnológicos, documentales y de información de la empresa, de sus clientes, protegidos, usuarios y demás partes interesadas, contribuyendo efectivamente a la prevención, mitigación y control de los riesgos identificados en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo donde desarrolla sus funciones laborales.	No adoptar de maneras diligente y oportuna las medidas necesarias para proteger personas los activos físicos, tecnológicos, documentales y de información de la organización, así como la información de clientes, protegidos, usuarios, proveedores y demás partes interesadas a la que tenga acceso o relación en razón de sus funciones.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
86	Cumplir de manera obligatoria con las políticas, programas, procedimientos y lineamientos establecidos por la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevención del consumo de alcohol, drogas y sustancias psicoactivas, Plan Estratégico de Seguridad Vial, SARLAFT 2.0, Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), así como con todas las demás políticas internas, normas y disposiciones legales o reglamentarias aplicables.	Incumplir con las políticas, programas, procedimientos y lineamientos establecidos por la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A

CAPÍTULO XXII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA, LOS TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE DETERMINACIÓN DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DECISIÓN

ARTÍCULO 88. Son prohibiciones de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, sin perjuicio de las demás previstas en la ley, las siguientes:

1. Obligar directa o indirectamente a los trabajadores a adquirir productos, víveres o servicios en almacenes, proveedores o establecimientos determinados por la empresa, ni condicionar el acceso a beneficios laborales al cumplimiento de dicha exigencia.
2. Exigir o aceptar, bajo cualquier modalidad, pagos, gratificaciones, dádivas o retribuciones por parte del trabajador, como condición para su ingreso, permanencia o mejora en el empleo.
3. Imponer a los trabajadores creencias, prácticas o manifestaciones de carácter religioso o político, ni dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Hacer, permitir o autorizar propaganda política dentro de los lugares de trabajo.
5. Realizar rifas, colectas, suscripciones o actividades similares en los sitios de trabajo, salvo que cuenten con autorización expresa de la gerencia general.
6. Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del CST, signos, anotaciones o expresiones que puedan perjudicar al trabajador o limitar su acceso a futuras oportunidades laborales, así como adoptar listas, registros o cualquier otro mecanismo que impida su vinculación a otras empresas del sector.
7. Cerrar de manera intempestiva, sin causa justificada, los puntos de operación, sedes administrativas o parqueaderos. Salvo que medie fuerza mayor o caso fortuito.
8. Ejecutar, permitir o autorizar cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o que implique vulneración, desconocimiento o restricción de sus derechos laborales.
9. Omitir el pago completo y oportuno de salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y demás obligaciones legales derivadas de la relación laboral.
10. Asignar funciones ajenas al objeto del contrato o contrarias a la dignidad, integridad o formación profesional del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, salvo cuando ello obedezca a razones justificadas y proporcionales.
11. Permitir el ingreso o permanencia de personas bajo efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez que representen un riesgo para la seguridad o el ambiente laboral.
12. Retener, por decisión unilateral, cualquier documento personal del trabajador, como cédula, libreta militar, pasaporte, licencias de conducción o carnés institucionales.

ARTÍCULO 89. Son prohibiciones especiales de los trabajadores y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje, así como la determinación de la falta, la sanción disciplinaria o decisión, sin perjuicio de los establecidos en la ley, en el contrato de trabajo y en otros capítulos de este RIT, las siguientes:

NO	PROHIBICIONES / FALTA DISCIPLINARIA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Preparar y/o consumir alimentos o bebidas (no alcohólicas) en lugares no autorizados dentro de la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
2	Depositar basura fuera de los recipientes o contenedores destinados para ello.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
3	Mantener conversaciones extensas o ajenas al servicio durante el turno, especialmente si afectan la atención al cliente o el servicio.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato con justa causa.
4	Usar lenguaje inapropiado, irrespetuoso o descomedido en canales de comunicación corporativa como WhatsApp laboral, correos electrónicos y demás medios de comunicación.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato con justa causa.
5	Presentarse al trabajo o trabajar en estado de embriaguez, con tufo, enguayabado o bajo la influencia de bebidas embriagantes, narcóticas o de drogas enervantes o, estarlo posterior a la jornada laboral usando las dotaciones de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
6	Dejar objetos personales fuera de los casilleros o áreas asignadas como prohibidas o restringidas.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
7	Llegar tarde a reuniones convocadas por la empresa, incumpliendo el lugar, fecha y hora establecidos.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 30 días.	Terminación del contrato con justa causa.
8	Portar cualquier tipo de arma en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes o demás personal operativo.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
9	Confiar o delegar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de su propio trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
10	Abandonar el lugar de trabajo sin justificación ni autorización previa del superior, debiendo quedar registro por escrito de ello.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
11	Usar inadecuadamente, dañar, vender, cambiar, regalar o emplear con fines distintos la dotación entregada por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
12	No devolver, sustraer o retener el carné, uniformes, herramientas o cualquier bien de la empresa cuando así le sea requerido en la vigencia del vínculo contractual.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
13	Omitir o negarse a prestar colaboración inmediata ante emergencias, accidentes o situaciones de riesgo.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
14	Negarse injustificadamente a prestar servicios en jornada suplementaria u horas extras cuando sea requerido legalmente por el empleador.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
15	Introducir en los computadores de la empresa medios magnéticos o información ajena a la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
16	Elaborar o suministrar a extraños, sin autorización previa y expresa, diseños, especificaciones y datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas o procedimiento de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
17	Hacer afirmaciones falsas o inexactas para eludir responsabilidad, conseguir beneficios o perjudicar a otros.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
18	Efectuar cualquier clase de reunión social dentro de las instalaciones de la empresa sin previa y escrita autorización de la Gerencia.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
19	Ejecutar cualquier acto grave que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amenacen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
20	Divulgar, manipular, dañar, extraviar o utilizar de forma indebida la información o documentos que le sea confiada debido a sus funciones; o, dañar, extraviar, sustraer o prestar para fines personales o diferentes a los asignados los bienes, materiales, herramientas o equipos de la empresa, ocasionando perjuicios o gastos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
21	Realizar actividades que representen competencia desleal frente a la empresa, así como de encubrir situaciones similares cometidas por otros trabajadores.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
22	Hacer uso de los dineros consignados por la empresa para viáticos, gastos, anticipos o caja menor destinándolos para fines personales; o, realizar pagos, préstamos, adelantos o retiros no aprobados; no entregar los soportes requeridos en los plazos establecidos; o presentar descuadres reiterados en los reportes de caja.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
23	Instalar software, programas y archivos en los computadores de la empresa sin la autorización previa de esta o su superior.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
24	Incurrir en actos de hurto, fraude, falsedad documental o engaño en el cumplimiento de sus funciones.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
25	Retirar información física, digital o virtual de la empresa, sus clientes y/o protegidos, sin autorización expresa y escrita del superior inmediato.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A

26	Ausentarse o asistir con desinterés a cursos de capacitación o formación convocados por la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
27	Hacer uso indebido, causar deterioro o desorden en servicios sanitarios, cafetería, zonas comunes, mobiliario, máquinas, equipos u otros recursos de la empresa, de los proyectos en campo, clientes o terceros, CCTV, GPS, lector biométrico, puertas, rejas, candados y todo lo relacionado con la seguridad.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
28	Dejar el lugar de trabajo en condiciones inseguras, sucias, incluyendo la exposición de sustancias o equipos peligrosos.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
29	Negarse injustificadamente a participar en prácticas sostenibles o programas ambientales promovidas por la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.
30	Incumplir el horario de trabajo, inasistir total o parcialmente a la jornada laboral, salir de manera anticipada o asistir con retraso injustificado a labores o actividades de la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
31	Dormir durante la jornada laboral.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
32	Realizar actividades ajenas a las funciones asignadas por la empresa durante la jornada de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
33	Incurrir en conductas irrespetuosas, negligentes o groseras con directivos, superiores, compañeros, clientes, protegidos, usuarios, proveedores o terceros omitiendo una atención adecuada.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
34	Incumplir los procedimientos establecidos por el empleador para la gestión, reconocimiento y trámite de incapacidades médicas ante las entidades competentes (EPS, ARL, Fondos de Pensiones, FOSYGA), incluyendo la no entrega o entrega extemporánea, incompleta, ilegible o inexacta de los soportes y documentos requeridos por la empresa o por la normatividad aplicable. Asimismo, no presentar oportunamente la documentación necesaria para el trámite, autorización o legalización de permisos, licencias o ausencias laborales.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
35	Utilizar de dispositivos móviles o electrónicos de uso personal en funciones críticas durante la jornada laboral, entre ellas para manejo de: las redes sociales, juegos, chats, navegación, realizar transmisiones en vivo, videollamadas, grabaciones, publicaciones, chats personales o cualquier interacción digital en plataformas como Facebook, Instagram, TikTok, X, WhatsApp, Telegram, YouTube y similares, que generen distracción o disminuyan la capacidad de atención o reacción en los puestos o servicios de vigilancia, escoltas, operadores de medios tecnológicos, supervisores, servicios de videovigilancia, medios tecnológicos, porterías - recepción, centros de control, monitoreo de CCTV, alarmas y/o sistemas de seguridad electrónica	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
36	Incumplir las instrucciones del superior sobre el uso adecuado de máquinas, equipos o herramientas o elementos asignados por la empresa, clientes y/o protegidos.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
37	Abusar del derecho al reconocimiento de incapacidades médicas o presentarlas sin justificación real, válida o adulterada.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
38	Desatender, ignorar o negarse a responder de manera oportuna los mensajes, correos electrónicos, llamadas telefónicas o requerimientos realizados por el supervisor, la central de operaciones o superior jerárquico a través de los canales corporativos de la empresa o del cliente.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
39	Usar de forma incorrecta o modificar sin autorización los Elementos de Protección Personal (EPP).	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
40	Utilizar prendas o accesorios no autorizados que afecten la imagen institucional o impidan la correcta identificación del trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
41	Incumplir las medidas de prevención y autocuidado del SG-SST o las indicaciones del médico de la empresa, EPS o ARL.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
42	Participar en riñas, agresiones físicas o verbales, amenazas o cualquier conducta violenta o intimidatoria.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
43	Sustraer, apropiarse, utilizar indebidamente o disponer sin autorización de bienes, recursos o dinero de la empresa, clientes, proveedores o compañeros.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
44	Omitir o retardar el reporte inmediato de accidentes, incidentes de trabajo o condiciones de riesgo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
45	Divulgar o usar indebidamente o tratar sin autorización información confidencial de la empresa, clientes y/o protegidos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
46	Desconocer o no cumplir con las disposiciones, políticas, reglamentos, sistemas de gestión, normas, lineamientos, procedimientos, controles, protocolos y demás disposiciones internas establecidas por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
47	No reportar situaciones que generen un posible conflicto de interés.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
48	Realizar actos de competencia desleal, actos de corrupción o no reportar casos similares cometidos por otros.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
49	Ausentarse sin justa causa del lugar de trabajo o no presentar dentro de los tres (3) días calendario siguientes el soporte válido de la inasistencia.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A

50	Amenazar, intimidar o generar enfrentamientos con cualquier persona en el entorno laboral.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
51	Manipular, alterar, interferir, obstruir, dañar, reubicar, desactivar o realizar cualquier intervención no autorizada, total o parcial, sobre los sistemas de videovigilancia (CCTV), alarmas, controles de acceso, equipos de monitoreo o cualquier otro sistema, dispositivo o mecanismo de seguridad física o tecnológica instalado en la empresa, en las instalaciones de sus clientes o en los bienes y áreas bajo su protección o vigilancia.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
52	Impulsar, cometer, coadyuvar, ocultar, participar, conminar o ejecutar cualquier acción u omisión que transgreda la norma de acoso sexual en el contexto laboral.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
53	Impulsar, cometer, coadyuvar, ocultar, participar, conminar o ejecutar cualquier acción u omisión que transgreda las normas de acoso laboral.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
54	Utilizar con fines diferentes para los cuales fue suministrado o asignado, lockers, casetas, vehículos, equipos, muebles, inmuebles, implementos o sitios de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
55	Tomar atribuciones que excedan de las facultades propias de su cargo o valerse de su posición jerárquica para violar los procedimientos de la compañía.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
56	Mantener relaciones sexuales o realizar actos inequívocos de naturaleza sexual en las instalaciones de la empresa, en los puestos de servicio, áreas operativas, parqueaderos, zonas comunes o en cualquier dependencia de clientes, proveedores, protegidos, proyectos urbanos o en campo o terceros donde se presten servicios o se desarrollen actividades laborales, durante la jornada de trabajo o mientras se encuentre en cumplimiento de sus funciones.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
57	Aduenarse, facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
58	Promover, organizar, administrar o participar en esquemas de captación informal o irregular de dinero, así como efectuar, facilitar o solicitar préstamos de dinero, con o sin intereses, entre compañeros de trabajo, clientes y/o protegidos, en las instalaciones de la empresa, puestos de servicio o durante la ejecución de actividades laborales, salvo que dicha actividad este previamente autorizada de manera expresa y escrita por el Representante Legal del Empleador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
59	Interferir, obstaculizar o afectar de manera indebida o injustificada el normal desarrollo de las funciones, actividades laborales o responsabilidades asignadas a los demás compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
60	Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
61	Generar escándalos dentro de las instalaciones de la empresa, sus clientes y/o protegidos, o por fuera de la jornada de laboral utilizando uniformes o distintivos de la compañía, sin que tengan afectaciones o lesiones físicas u otras connotaciones.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
62	Afectar, por acción u omisión, el recaudo diario, la correcta contabilización de las operaciones, cuentas, registros o estados financieros de la empresa, o cualquier otra operación económica, incumpliendo los procedimientos establecidos o generando alteraciones en la veracidad, integridad o oportunidad de la información financiera.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
63	Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los dineros, títulos valores, documentos, claves, equipos y demás elementos de trabajo.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
64	Mantener con personas extrañas o ajenas a la empresa intereses personales, comerciales, financieros, técnicos o semejantes relacionadas con la misma actividad del empleador, salvo autorización expresa y escrita del Representante Legal del empleador.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
65	Hacer uso de intangibles o tangibles, de propiedad intelectual o propiedad industrial o de derechos de autor de la empresa, para provecho propio o para provecho de terceros.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
66	Prestar a título, servicio de asesoría o asistencia en trabajos relacionados con las funciones propias de su empleo a otra persona natural o jurídica, salvo autorización expresa y escrita del Representante Legal del empleador.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
67	Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas, directivos, servicios o nombre de la empresa o que, debido a su indebido comportamiento genere una afectación reputacional en redes sociales o similares.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
68	La coexistencia de relaciones laborales con otra persona natural o jurídica distinta a RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA , esto es, celebrar y mantener vigente, de manera simultánea, otro contrato de trabajo o de prestación de servicios con otra persona natural o jurídica distinta a la empresa y, sin que haya sido autorizado por escrito por el Representante Legal del empleador.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
69	Elaborar, ayudar o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la empresa, ya sea como asalariado en otra entidad, o como socio o independiente, salvo que haya habido autorización previa, expresa y escrita del Representante Legal de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
70	La revelación de datos o informaciones no públicas consideradas por el empleador como secretas, reservadas y/o confidenciales; o, extraer información de la empresa, sus clientes y/o protegidos en dispositivos de grabación sin autorización o justificación razonable.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
71	Suministrar al médico informaciones inexactas al practicarse el examen de admisión o cualquier otro examen requerido.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
72	Abstenerse de seguir a detalle las recomendaciones médicas realizadas por la ARL o la EPS.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
73	Ejecutar labores dentro de los periodos de incapacidad o no cuidarse dentro de dicho periodo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.

74	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.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
75	Declarar, promover, participar, colaborar o incitar la realización de huelgas, paros o ceses de actividades que contravengan la normatividad legal vigente o que hayan sido declarados ilegales por la autoridad competente.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
76	Destruir o extraviar intencionalmente la correspondencia dirigida a la empresa o la enviada por esta.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
77	Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
78	Tomar más del tiempo debido en las consultas médicas, descansos, permisos y/o licencias.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
79	Abusar del derecho para lograr incapacidades, licencias, permisos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
80	Entregar dinero, cheques, valores o cualquier título valor a personas no autorizadas.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
81	Presentar para la admisión en la empresa o para cualquier proceso dentro de esta, documentos falsos, ilegales, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
82	Desatender o negarse a cumplir medidas de prevención y control establecidas por el empleador para prevenir accidentes, hurtos, estafas, siniestros o cualquier otro ilícito que puedan atentar contra el patrimonio, vida y bienes del empleador, sus clientes y/o protegidos.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
83	Eliminar residuos de manera inadecuada o contraria a los lineamientos ambientales.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
84	Delegar o evadir las funciones asignadas, en contravía de lo dispuesto en el contrato de trabajo, manuales o reglamento interno de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
85	Intercambiar dinero propio o tomar préstamos de la caja menor de la empresa o de las tarjetas crédito, tarjetas prepago o similares.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
86	Violar o manipular los sistemas de facturación de la empresa o, falsear la gestión de cobro a un cliente con fines indebidos o en beneficio propio o de un tercero.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
87	Fumar en lugares no autorizados dentro de las instalaciones de la empresa, así como en las instalaciones de clientes y/o protegidos donde se presten servicios o se desarrollen actividades laborales.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
88	Ocasionar intencionalmente la ocurrencia de accidentes o incidentes de trabajo dentro de la compañía, o dependencias de los clientes o donde se presten servicios o se desarrollen actividades laborales.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
89	Faltar o inasistir, sin justificación válida, a la diligencia de descargos, ya sea de forma presencial o virtual, pese a haber sido citado conforme al procedimiento disciplinario establecido por la empresa.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A
90	Realizar actos de agresión verbal, escrita, electrónica, psicológica o física, así como cualquier comportamiento, conducta o manifestación que afecte la dignidad de las personas, altere el clima laboral, genere un ambiente de trabajo hostil o perjudique la imagen, el buen nombre o los intereses de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
91	Recibir visitas durante la jornada de trabajo o permitir el ingreso de familiares sin la previa autorización por escrito de su superior jerárquico.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.
92	Exigir o solicitar comisiones, dádivas, regalos o beneficios personales de proveedores, contratistas, clientes, o cualquier tercero relacionadas con las actividades comerciales, administrativas, logísticas y/u operativa de la empresa.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
93	Utilizar, en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, los equipos, sistemas de información, accesos, plataformas digitales o herramientas tecnológicas suministradas por la empresa para fines personales, no autorizados o distintos a los propios de la ejecución del trabajo, así como instalar software o aplicaciones sin la debida autorización o generar riesgos que afecten la seguridad de la información del empleador y/o de sus clientes.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
94	Simular la prestación del servicio, reportar información inexacta sobre las actividades desarrolladas durante la jornada laboral, permitir que un tercero realice sus funciones o utilizar cualquier mecanismo para aparentar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, en el marco de las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Terminación del contrato con justa causa.
95	Modificar, trasladar o utilizar de manera no autorizada el puesto o lugar de trabajo definido para la ejecución de sus funciones, o desarrollar sus labores en condiciones o espacios distintos a los informados y autorizados por la empresa, en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
96	Tener o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que se asignen como parte de la empresa como dotación del puesto de trabajo.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
97	Alterar, sustraer, destruir, modificar, ocultar o deteriorar las minutas de servicio, libros de registro, planillas o cualquier otro documento físico o electrónico suministrado por la empresa o por el cliente para el control, seguimiento y trazabilidad de las novedades del servicio.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
98	Permitir, por acción u omisión, la salida de bienes, equipos, mercancías o activos de la empresa o del cliente sin la debida revisión, verificación, autorización previa y registro correspondiente, conforme a los procedimientos internos establecidos, afectando la seguridad y control de los activos bajo custodia o vigilancia.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A

99	Simular rondas, patrullajes, controles o actividades de vigilancia sin ejecutarlos realmente, o reportarlos como realizados sin haberlos cumplido.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
100	Permitir que terceros manipulen radios, armas, controles de acceso, llaves, tarjetas magnéticas, cámaras o claves asignadas al puesto de vigilancia o de servicio.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
101	Utilizar el arma de fuego o de defensa suministrada por la empresa para fines personales, recreativos, intimidatorios o distintos a los estrictamente relacionados con el servicio de vigilancia y seguridad. Así como también, accionar, disparar, desenfundar o exhibir el arma sin una causa objetiva, legítima y proporcional, conforme a los protocolos operativos, decálogo de armas y el uso racional de la fuerza.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
102	Omitir el reporte inmediato de la pérdida, hurto o daño del arma de fuego, o el uso indebido o disparo de la misma, así mismo, la pérdida, hurto o daño de la munición.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
103	Realizar, sin autorización previa y expresa de la empresa, la captura, registro, grabación, reproducción, almacenamiento, extracción, copia, transferencia o divulgación de fotografías, videos, audios, imágenes, documentos, archivos digitales, grabaciones de sistemas de videovigilancia o CCTV, registros operativos, procedimientos internos, información de la empresa, de sus clientes o protegidos, o cualquier otra información a la que tenga acceso en razón de sus funciones. Esta prohibición aplica a cualquier medio o dispositivo, incluyendo, entre otros, equipos móviles, cámaras, dispositivos de grabación, aplicaciones de mensajería, correo electrónico, servicios de almacenamiento en la nube, redes sociales o cualquier otro medio físico o digital.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A	N/A
104	Utilizar de manera indebida, durante la prestación del servicio, los dispositivos móviles o electrónicos suministrados por el empleador y/o el cliente para fines distintos a las funciones asignadas, incluyendo el uso de aplicaciones, plataformas, redes sociales, juegos u otras herramientas similares que generen distracción o disminuyan la capacidad de atención, reacción o desempeño. Esta prohibición aplica para el personal que desempeñe funciones en vigilancia, escoltas, operadores de medios tecnológicos, conductores, supervisores, supervisores de seguridad en campo, videovigilancia, porterías, recepción, centros de control, monitoreo de CCTV y demás sistemas de seguridad electrónica.	Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato con justa causa.	N/A

CAPÍTULO XXIII

RÉGIMEN Y LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 90. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, no podrá imponer a sus empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje sanciones que no estén previstas en el presente RIT o en el contrato de trabajo, ni hacerlo sin la previa realización de un proceso disciplinario a menos de que se trate de una justa causa legal (artículo 61 del CST) u objetiva determinada en el artículo 62 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, el contrato de trabajo o este reglamento, razón suficiente para no ejecutar procesos disciplinarios y, proceder con la terminación del contrato laboral con justa causa.

ARTÍCULO 91. Se determinan como faltas las consagradas en los cuadros precedentes y su correspondiente escala de sanciones y/o decisión (terminación del contrato con justa causa), las cuales se enuncian de manera ilustrativa y no taxativa, dado que en las relaciones humanas y laborales pueden presentarse situaciones no previstas. Asimismo, las sanciones y/o decisiones a que haya lugar podrán modularse cuando la gravedad de las consecuencias así lo ameriten, considerando que cada caso es particular y debe ser analizado valorando en su conjunto todos los elementos de juicio para adoptar un veredicto de fondo.

ARTÍCULO 92. Las sanciones susceptibles de imposición al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje dentro del proceso disciplinario y comprobada la comisión de la falta, son las siguientes:

1. Llamado de atención por escrito.
2. Multa.
3. Suspensión del contrato de trabajo.

Parágrafo 1. En los casos de inasistencia injustificada el empleador junto con la medida de sanción y/o decisión a imputar, deberá descontar todos y cada uno de los días en los que no haya asistido a la jornada de trabajo, así como del domingo de conformidad con el artículo 173 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 2. Cuando el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje faltare a su jornada de trabajo durante tres (3) días continuos o discontinuos en un periodo de un semestre calendario sin justificación alguna, conllevará a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo 3. El trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que acumule 3 llamados de atención por escrito en cualquier tiempo y, cometiere una nueva falta (aunque sea leve), la decisión que adoptará el empleador será la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo 4. En el desarrollo de los procesos disciplinarios, la determinación de la sanción y/o decisión aplicable a cada caso en concreto no se sujetará necesariamente a una clasificación taxativa de escala de faltas, sino que se basará en un análisis integral de los hechos, las conductas cometidas (acciones u omisiones), las pruebas y atendiendo criterios como: la naturaleza de la conducta, la intencionalidad del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje, el grado de afectación a la operación, la alteración del ambiente laboral (en caso que aplique), el perjuicio causado a la empresa, clientes o a terceros, el nivel de responsabilidad asignado al cargo, así como la conducta observada por el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje con posterioridad al hecho. Por lo anterior, la empresa deberá imponer medidas disciplinarias proporcionales a la conducta verificada, o en su defecto, decidir la terminación del contrato de trabajo con justa causa, garantizando el respeto al debido proceso, la defensa y el principio de razonabilidad.

Parágrafo 5. De manera subsidiaria al parágrafo anterior, o se requiera una orientación adicional para valorar la conducta del trabajador y/o personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje en términos de respuesta disciplinaria, la empresa podrá remitirse a la siguiente escala de faltas como criterio del orientador:

- A. La conducta que conlleve a la imposición de un llamado de atención por escrito al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje se considerará como una falta leve. Su reincidencia podrá configurar una falta grave.
- B. La conducta que derive en la imposición de una sanción de suspensión del contrato de trabajo y/o multa, se considerará como una falta grave. Su reincidencia podrá configurarse como falta gravísima.
- C. La conducta que conlleve a la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa se estimará como una falta gravísima.

ARTÍCULO 93. Cuando la conducta del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje cause un perjuicio a la empresa, a sus clientes, a sus usuarios y/o a sus protegidos, represente un alto riesgo para el orden económico, operativo, reputacional o administrativo, afecte gravemente la confianza legítimamente depositada, o se cometa con intención deliberada de causar daño, entre otros supuestos de gravedad equivalente, **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin necesidad de adelantar un proceso disciplinario previo, conforme a lo previsto en la ley y la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia SL-2875 del 2024.

Parágrafo 1. La terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino a la facultad contractual que le asiste al empleador para dar por finalizado el vínculo laboral, con fundamento en la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 62 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, el contrato de trabajo y, el RIT, por lo que, no procederá recurso alguno contra dicha decisión. En caso de interponerse un recurso de reposición, apelación o impugnación a la decisión de terminación del contrato de trabajo se rechazará de plano, indicando al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje por escrito lo aquí establecido.

CAPÍTULO XXIV PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 94. En los términos del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), modificado por la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, y conforme a lo establecido por la jurisprudencia constitucional, en particular la Sentencia C-593 de 2014, todo proceso disciplinario adelantado por **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, deberá garantizar el respeto pleno del debido proceso. En ese sentido, se aplicará el siguiente procedimiento:

1. **Comunicación de apertura del proceso disciplinario – citación.** Se enviará al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje un comunicado (citación a descargos) a su correo electrónico registrado al momento de su ingreso o, al medio idóneo disponible (mensajería instantánea), en el cual, se informará la apertura del proceso disciplinario. En dicho documento se señalarán con claridad los hechos, conductas (acciones u omisiones) que motivan la actuación disciplinaria, junto con las pruebas que los sustentan. Asimismo, se indicará la fecha, hora y medio o lugar en que se llevará a cabo la diligencia de descargos. Ahora bien, la notificación de la citación se entenderá surtida, cuando se genere la constancia de entrega del correo electrónico enviado al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje o, éste asista a la diligencia de descargos, por lo que, no será de recibo el alegato de no haber visto el correo, ni la indebida notificación.

Cuando el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje no cuente con acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones o presente alguna condición de discapacidad, el comunicado será entregado de manera personal en las instalaciones físicas de la compañía o en el lugar donde se encuentre prestando el servicio, conforme a lo dispuesto en el parágrafo 5 del artículo 115 del CST. La citación y el desarrollo del procedimiento disciplinario deberán garantizar los ajustes razonables necesarios, conforme a la naturaleza de su condición, de manera que se asegure el pleno ejercicio de su derecho a la defensa y al debido proceso.

Para tal efecto, la empresa podrá adaptar el formato, medio o contenido de la citación, disponer de apoyos técnicos o personales, o modificar temporalmente la forma de llevar a cabo la diligencia, asegurando que dicha adaptación no implique desmejora o trato discriminatorio. Todo lo anterior se hará bajo principios de confidencialidad, dignidad y accesibilidad.

2. **Plazo para la preparación de la defensa.** En el interregno de la entrega o comunicación formal de la citación y la realización de la diligencia de descargos, se concederá por una sola vez al trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje un término de cinco (5) días hábiles para que *“pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa”*, así mismo, solicitar a la empresa el material probatorio que considere pertinente, conducente y que se encuentre materialmente en poder del empleador.

En el evento en que, no llegará a ejecutar lo anteriormente indicado, se entenderá que el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje decidió de manera autónoma, libre y voluntaria aceptar sin objeción alguna el proceso disciplinario iniciado en su contra, escenario que, dará lugar a seguir adelante con la ejecución del proceso.

3. **Diligencia de descargos.** La diligencia de descargos se llevará a cabo en la fecha, hora, lugar y modalidad indicados en la citación, y se realizará de forma virtual o presencial. Durante dicha audiencia, se garantizará al empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje el ejercicio pleno de su derecho de defensa, permitiéndole exponer su versión de los hechos o, controvertir las pruebas allegadas en su contra, sin que ello, aperture nuevamente un término adicional a los 5 días hábiles establecidos en el numeral 2 de este artículo, por cuanto, en este lapso el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje de manera efectiva debió haber aportado y/o solicitado las pruebas en cumplimiento del numeral 4 del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten. Ahora, se podrá advertir al trabajador lo siguiente:

- Que es una diligencia de carácter meramente administrativo en la cual se busca esclarecer los motivos o justificaciones que lo hicieron incurrir en la acción u omisión que se investiga.
- Que se realiza como garantía de su derecho de defensa y debido proceso.
- Que se realiza conforme con lo establecido en el reglamento de trabajo, el procedimiento disciplinario de la compañía y la legislación vigente.
- Que, en garantía de su derecho de defensa y debido proceso, tiene derecho a no declarar contra sí mismo, por lo que, está en libertad de abstenerse de responder alguna pregunta, sin que ello tenga como objetivo obstaculizar o entorpecer la presente diligencia, situación que, de preverse así, facultará al director de la diligencia a ordenar al trabajador y/o personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje a responder en virtud del principio de la verdad jurídica.
- Que en el evento en que se niegue a firmar el acta respectiva o no asista a la audiencia de descargos, la suscribirán dos (2) testigos trabajadores de la empresa, quienes darán fe del adelantamiento de la diligencia.
- Que el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje acepta ser monitoreado y/o grabado durante la presente diligencia con fines probatorios para la empresa.

En caso de que, el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje no cuente con acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones, la diligencia se realizará de forma presencial en las oficinas de RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA y/o del lugar donde se ejecute prestación del servicio (virtual o presencial). Adicionalmente, si el empleador llegará a estimar pertinente que la diligencia de descargos se desarrolle de manera presencial, podrá determinarla de esta manera. Ahora bien, en virtud de que el proceso disciplinario es un espacio que tiene por objeto garantizar que las partes sean escuchadas, se podrá autorizar la presencia de 1 o más representantes del empleador, siempre y cuando, ello busque aclarar los hechos en los cuales se fundamenta la apertura del proceso disciplinario.

Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que, el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje no asistiere a la diligencia de descargos, la empresa procederá por una sola vez a la notificación de la segunda citación a descargos, la cual, se deberá llevar a cabo en menos de 2 días hábiles. En caso de reincidir en su negativa o ausencia de participación en la diligencia de descargos, derivará en la renuncia a su derecho de defensa y contradicción, por lo que, se continuará con la siguiente etapa del proceso disciplinario, esto es, la decisión final.

4. **Acta de descargos.** De la diligencia se emitirá un acta en la que se transcribirá la versión o los descargos rendidos por el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje. Esta acta será entregada presencialmente o enviada a su correo electrónico (por cualquier otro medio idóneo); en caso tal de que, lo anterior no se pueda ejecutar, se le entregará personalmente en las instalaciones de la empresa o en el sitio donde esté desarrollando sus funciones, con la obligación de que el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje firme dicha acta y, en caso de negarse, será firmada por dos testigos empleados de la empresa, facultando a la compañía para seguir adelante con la ejecución del proceso.

Ahora bien, el trabajador se encuentra en la obligación de firmar el acta de descargos dentro de las 24 horas siguientes al envío o recibo de dicha acta, so pena, de que el empleador proceda a suscribirla por 2 empleados de la empresa.

5. **Decisión del proceso disciplinario.** Una vez valoradas las manifestaciones y pruebas allegadas por el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje o puestas en conocimiento por el empleador, se emitirá un pronunciamiento definitivo, el cual, será notificado y/o comunicado por correo electrónico, de manera presencial y/o por cualquier otro medio idóneo.

En caso de que, se determine la existencia de una falta disciplinaria, se impondrá una sanción proporcional (llamado de atención por escrito, multa o suspensión del contrato de trabajo) a la gravedad de la conducta u omisión. No obstante, en caso de que la falta cometida constituya una justa causa objetiva determinada en el artículo 62 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, en el RIT y/o en el contrato de trabajo, no corresponderá a una sanción, contrario sensu, resulta de la facultad contractual que ostenta el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

6. **Impugnación de la sanción.** Cuando se imponga una sanción disciplinaria, verbigracia, llamado de atención por escrito, multa o suspensión del contrato de trabajo, el empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje podrá impugnar o apelar la decisión ante el Representante Legal - Gerente General de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, ya sea de forma presencial, o a través del área de la Dirección y/o Subdirección de Talento Humano, o mediante correo electrónico a la dirección corporativo correspondiente (talentohumano@risk-solutions.co), dentro del día siguiente hábil de la notificación de la decisión. Ahora bien, la impugnación deberá ser resuelta en un término prudente bajo cada caso en concreto.

En caso de reposición, la solicitud será resulta por la misma persona y/o cargo que impuso la sanción. En el evento de que, el trabajador interponga ambos recursos, estos deberán presentarse de manera simultánea y respetando el término indicado en el párrafo anterior.

Parágrafo 1. El procedimiento disciplinario se desarrollará dentro de un término razonable, conforme al principio de inmediatez. No obstante, en el evento que surjan nuevas pruebas, hechos relativos a la conducta cometida o la necesidad de ampliar los descargos, iniciar investigaciones internas o, realizar auditorías, se podrá extender el término para llevar a cabo el proceso disciplinario en virtud del principio de la verdad jurídica y con el fin de garantizar el derecho de defensa, contradicción y debido proceso del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje.

Parágrafo 2. El trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje podrá asistir a la diligencia de descargos acompañado por un testigo, quien deberá ser trabajador activo de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, cuya labor será única y exclusivamente como veedor del procedimiento, es por ello que, el testigo no podrá intervenir durante la diligencia de descargos ni aportar material probatorio; y, para efectos de su registro, se le solicitarán solamente sus datos personales con el fin de identificarlo.

Parágrafo 3. Se reitera que, de conformidad con lo señalado anteriormente, la impugnación de la decisión será procedente únicamente frente a las sanciones disciplinarias impuestas conforme el presente RIT y, NO respecto de la terminación del contrato de trabajo cuando se constituya una justa causa ni de aquellas basadas en las causales legales previstas en el artículo 61 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

Parágrafo 4. En ninguna circunstancia la iniciación de un proceso disciplinario constituye una conducta de acoso laboral, pues dicho procedimiento se enmarca en el ejercicio legítimo del poder subordinante y disciplinario del empleador, toda vez que, su propósito es garantizar el cumplimiento de las obligaciones contractuales, normativas y reglamentarias, respetando siempre el debido proceso, el derecho a la defensa y la dignidad del empleado y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje.

Parágrafo 5. Toda diligencia de descargos podrá ser grabada (audio y/o video) por el empleador, por lo que, el contenido de esta será almacenado por un término de quince (15) días hábiles. Vencido este término el sistema de almacenamiento elimina automáticamente dicho registro, sin lugar a recuperación.

Parágrafo 6. Solo podrán asistir a diligencia de descargos empleados activos de la compañía en calidad de testigos.

CAPÍTULO XXV

PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE RECLAMOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES Y/O EL PERSONAL VINCULADO POR CONTRATO LABORAL ESPECIAL DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 95. Los reclamos de los empleados y/o del personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje deberán presentarse directamente ante la Dirección y/o Subdirección de Talento Humano de la empresa, quien los oír y resolverá en un término no mayor a quince (15) días hábiles.

ARTÍCULO 96. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren el artículo anterior deberá radicarlo en el domicilio principal, las oficinas de la compañía o, su defecto, radicarlo al correo electrónico de Talento Humano talentohumano@risk-solutions.co

Parágrafo 1. No serán tramitados los reclamos que tengan como objetivo debatir la terminación de los contratos de trabajo con justa causa, pues se ha dejado expreso en este RIT que, no procede recurso alguno frente a esta decisión.

CAPÍTULO XXVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA/FT/FPADM, CORRUPCIÓN, SOBORNO Y FRAUDE

ARTÍCULO 97. RISK & SOLUTIONS GROUP LTDA., en cumplimiento de la normatividad vigente y de sus principios éticos y de transparencia empresarial, adopta mecanismos y controles orientados a la prevención del Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM), así como de la corrupción, el soborno y el fraude (CO/SO/F), con el propósito prevenir que la organización sea utilizada directa o indirectamente para el desarrollo de actividades ilícitas o contrarias a la ley.

ARTÍCULO 98. Todos los trabajadores y/o personas vinculadas mediante contrato laboral especial de aprendizaje deberán velar por el cumplimiento de la ley, las políticas internas, el Código de Ética y Conducta, el Sistema SARLAFT 2.0 y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y tendrán el deber de reportar de manera inmediata cualquier conducta, hecho, operación, intento de soborno, conflicto de interés, irregularidad, operación inusual, actividad sospechosa o incumplimiento relacionado con LA/FT/FPADM y CO/SO/F del que tengan conocimiento en ejercicio de sus funciones o con ocasión de su relación con la empresa.

ARTÍCULO 99. El incumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente capítulo, así como de las políticas, procedimientos, controles y lineamientos relacionados con el Sistema SARLAFT 2.0, el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) y el Código de Ética y Conducta, constituirá falta disciplinaria, la cual podrá ser calificada como grave o gravísima según la naturaleza de la conducta, dando lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias, contractuales y legales correspondientes, o decisiones, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, la normatividad vigente y las disposiciones internas de la organización.

CAPÍTULO XXVII

PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 100. RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA, define la política de protección y tratamiento de datos personales con el fin de reglamentar el procedimiento para el manejo de los datos personales, según las disposiciones contenidas en la ley.

Parágrafo 1. Esta política es aplicable a todos los titulares de la información personal que sean objeto de tratamiento y que formen parte de las bases de datos de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**

CAPÍTULO XXVIII

DESCONECCIÓN LABORAL

ARTÍCULO 101. Entiéndase como el derecho que tienen todos los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, 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, a excepción de los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

Parágrafo 1. La anterior disposición dejará de tener efecto en el evento que exista alguna situación de fuerza mayor, caso fortuito o que se vean implicados o afectados por situaciones difíciles o de urgencia la operación de la empresa o los intereses económicos, comerciales, reputacionales, fiscales, tributarios, de seguridad social y judiciales de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**.

ARTÍCULO 102. No estarán sujetos completamente a lo dispuesto en este capítulo aquellos trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo; los que por la naturaleza de su actividad, labor, o la función que desempeñan deben tener una disponibilidad permanente; y en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito que se les requiera para cumplir deberes extra de colaboración con la compañía cuando sean necesarios para la continuidad del servicio u operación; para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa, siempre y cuando se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XXIX

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 103. Una vez los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje hayan sido notificados del RIT conforme a lo previsto en el artículo 119 del CST y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten, dicho reglamento será publicado en la página web de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, o, difundido a través de medios digitales que garanticen su acceso permanente para todos los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje.

Parágrafo 1. Constituye una obligación para el trabajador y/o persona vinculada por contrato laboral especial de aprendizaje que sea notificado al correo electrónico corporativo o personal del envío del RIT, el acuse recibido para dejar constancia material de su notificación, en caso de no realizarlo, bastará con la constancia de envío.

CAPÍTULO XXX
VIGENCIA

ARTÍCULO 104. El presente RIT entrará en vigor al día siguiente calendario de haberse efectuado las notificaciones a los empleados y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje en los términos señalados en el artículo anterior o, en su defecto con la publicación en la página web o las 2 carteleras físicas ubicadas en las instalaciones de la empresa. Su aplicación quedará en firme una vez se hayan surtido las instancias previstas en la Ley 1429 de 2010 y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

CAPÍTULO XXXI
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 105. Desde la fecha que entra en vigor este RIT, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya instituido la empresa.

Parágrafo 1. En el evento que por alguna disposición legal, jurisprudencial o constitucional se llegare a modificar, alterar, suprimir, adicionar o subrogar lo expuesto en este RIT luego de su publicación, se entenderá que aquello primará sobre lo indicado en este documento, siempre y cuando no altere el funcionamiento de la actividad económica de **RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA**, y/o afecte los derechos, obligaciones, prohibiciones o condiciones de los trabajadores y/o el personal vinculado por contrato laboral especial de aprendizaje adquiridos a través de este RIT.

CAPÍTULO XXXII
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 106. No producirá ningún efecto cualquier disposición contenida en el presente RIT que implique una desmejora de las condiciones laborales del trabajador frente a lo previsto en la ley, en los contratos individuales de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. En todo caso, prevalecerán las normas que resulten más favorables al trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 109 del CST y las demás normas que en adelante las sustituyan, subrogue, eliminen, adicionen o reglamenten.

La presente modificación y actualización del RIT se aprueba el día dos (02) de junio de 2026, en el domicilio principal de la empresa ubicado en la Carrera 49 No. 94 – 54 de la ciudad de Bogotá D.C.

Dirección: Carrera 49 No. 94 – 54 de Bogotá D.C.

Municipio: Bogotá D.C.

Fecha: Dos (02) de junio de 2026

Firma:



JOSÉ CORTES CARDOSO
Representante Legal
RISK & SOLUTIONS GROUP LIMITADA
NIT No. 830.129.581-4