



LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S Y SU GRUPO EMPRESARIAL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1° El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, la cual se encuentra domiciliada en Bogotá, y cuya sede se encuentra en la CRA. 21 a N. 159-35 aplicará a las labores que se desempeñen en sus sedes actuales, y en las nuevas sedes que llegue a abrir la empresa en el futuro. Por la expedición del presente reglamento, quedan sometidos a él, tanto **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario, que sólo puede ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2°- Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar a su solicitud los siguientes documentos:

- a. Cuatro fotocopias del documento de identidad al 150% (Cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad, cédula de extranjería o pasaporte, según sea el caso)
- b. Fotocopia de los títulos académicos, señalados en la hoja de vida y fotocopia del Acta de grado, o en su defecto fotocopia de la tarjeta profesional cuando la misma aplique.
- c. Certificados de estudios (si actualmente cursa).
- d. Dos certificados del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario percibido.
- e. Dos fotografías tamaño carnet (actuales, fondo azul)
- f. Dos recomendaciones personales.
- g. Certificado de afiliación a EPS o carta indicando a cuál EPS desea pertenecer si es la primera vez que cotiza.
- h. Certificado de afiliación a Fondo de pensiones
- i. Hoja de vida
- j. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- k. Prueba de gravidez para las mujeres cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo. (Art. 1º. Resolución 3716 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)
- l. Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que, por política de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

PARAGRAFO 1: El Empleador podrá establecer en el Reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto es prohibida la exigencia de la inclusión en los formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 42 de la Ley 1861 de 2017).

PARAGRAFO 2: Una vez presentada la solicitud de empleo junto con los requisitos indicados en este artículo, la misma será evaluada por el área de Talento Humano de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que, a su vez deberá oír la opinión del responsable del área a que el aspirante aplicó. Una vez oída la opinión del responsable del área donde se generó la vacante, estos decidirán en conjunto sobre la admisión o no del aspirante.

ARTÍCULO 3º. Período de prueba: **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, una vez admitido el aspirante podrá estipular un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador. Igualmente, en dicho período el aspirante podrá analizar las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T, art. 76 y subsiguientes).

ARTÍCULO 4º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (C.S.T, art. 77, núm. 1º).

ARTÍCULO 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1.990)

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

CAPÍTULO III

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AJUSTES RAZONABLES.

ARTICULO 7º. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, asumen el compromiso de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante las siguientes reglas:

- a. **Cuota de vinculación:** La empresa mantendrá contratadas a personas con discapacidad certificadas por el Ministerio de Salud, respetando la cuota legal obligatoria vigente (mínimo dos trabajadores por cada 100 empleados hasta 500 permanentes; y un trabajador adicional por cada tramo de 100

empleados de ahí en adelante).

- b. **Ajustes razonables:** Se garantizan las adaptaciones físicas, tecnológicas y organizacionales necesarias para que el trabajador desempeñe sus funciones sin barreras.
- c. **Garantías en procesos disciplinarios:** En caso de diligencias de descargos o procesos disciplinarios, el trabajador con discapacidad contará con las medidas de accesibilidad necesarias que aseguren la total comunicación y comprensión recíproca.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8°. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en día de descanso obligatorio y festivos y a todas las prestaciones de ley (C.S.T, art. 6°). Como condición indispensable para trabajar en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, deben presentar la planilla de seguridad social cancelada en la cual se incluya la afiliación a ARL, o en su defecto los soportes de pago como independiente de EPS y pensión para que **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, pueda hacer la afiliación a ARL.

CAPITULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 9° Naturaleza del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje constituye una modalidad especial de contrato laboral y a término fijo, mediante la cual una persona natural desarrolla una formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, ocupación o profesión respectiva. Esta formación deberá guardar relación con las actividades del giro ordinario de la empresa y podrá extenderse por un término no superior a tres (3) años, conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10° Requisitos y condiciones para celebrar el contrato: **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá celebrar contratos de aprendizaje con personas mayores de edad o con adolescentes mayores de 15 años, siempre que en este último caso se cuente con la autorización previa del Inspector del Trabajo y Seguridad Social, conforme a la Ley 1098 de 2006 y la Ley 1780 de 2016. En todos los casos, el aprendiz deberá estar vinculado a un programa de formación autorizado por el SENA o una institución reconocida por el Estado.

ARTÍCULO 11° El o los contratos de aprendizaje que se celebren, serán suscritos por escrito y deberán contener como mínimo lo siguiente:

1. Identificación de **EMPRESA PATROCINADORA**, según el certificado de existencia y representación legal.
2. Nombre y NIT de la entidad de formación, su representante legal y número de cédula.
3. Datos del aprendiz (nombre, edad, documento de identidad).
4. Programa o formación académica en curso.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto del contrato.
6. Duración total de la relación, incluyendo fases lectiva y práctica o formación dual.

7. Fechas previstas de inicio y finalización de cada fase.
8. Obligaciones y derechos de las partes, conforme a la Ley 188 de 1959 y a los artículos 81 y siguientes del CST.
9. Valor del apoyo de sostenimiento mensual.
10. Condiciones de seguridad social.
11. Firma y fecha de suscripción.

PARÁGRAFO 1°: Obligaciones del aprendiz:

- a) Concurrir puntualmente a las clases durante los períodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el presente Contrato, someterse a los reglamentos y normas establecidas por el SENA y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación.
- b) Concurrir puntualmente al lugar asignado por la Empresa para desarrollar su formación en la fase práctica, durante el período establecido para el mismo,
- c) Cumplir con las actividades que se le encomienden en la fase práctica, de acuerdo con las indicaciones que le señale la EMPRESA.
- d) Proporcionar la información necesaria para que el Empleador lo afilie como trabajador aprendiz al sistema de Seguridad Social Integral.
- e) Atender las medidas de orden que exija el PATROCINADOR y que son propias para la convivencia interna y externa.
- f) Conservar y restituir en buen estado los equipos y demás herramientas que la EMPRESA ponga a su disposición para el desarrollo de la fase práctica de su formación.
- g) Responder por los daños o pérdidas de los equipos cuando estén bajo su responsabilidad o uso.
- h) Las demás que por su naturaleza le sean propias.

PARÁGRAFO 2°: EL PATROCINADOR tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

- a) Facilitar al APRENDIZ los medios para que tanto en las fases Lectiva y Práctica, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia del presente contrato.
- b) Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación del SENA las evaluaciones y certificaciones del APRENDIZ en su fase práctica de aprendizaje.
- c) Pagar el apoyo de sostenimiento mensual de conformidad con este contrato y la ley.
- d) Afiliar al APRENDIZ al sistema de seguridad social conforme a la etapa en la que se encuentre: durante la etapa lectiva, al sistema de salud y riesgos laborales; y durante la etapa práctica, al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales), realizando el pago de los aportes correspondientes, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.
- e) Dar al APRENDIZ la dotación de seguridad industrial, cuando el desarrollo de la etapa práctica así lo requiera, para la protección contra accidente y enfermedades profesionales.
- f) Las demás que por su naturaleza le sean propias.

ARTÍCULO 12° Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices y el pago de aportes se cumplirán de acuerdo a la etapa o tipo de formación en la que se encuentre así:

- **Durante la Fase lectiva:** afiliación a salud y riesgos laborales. Los aportes serán cubiertos en su totalidad por la empresa.
- **Durante la Fase práctica o formación dual:** afiliación a salud, pensión y riesgos laborales como trabajador dependiente.
 - ✓ Salud: 8.5% empleador, 4% aprendiz.
 - ✓ Pensión: 12% empleador, 4% aprendiz.
 - ✓ Riesgos laborales: 100% a cargo de la empresa, según nivel de riesgo.

ARTÍCULO 13° El apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz será otorgado durante toda la vigencia del contrato, y su monto dependerá de la modalidad formativa. Para los casos de **formación dual**, el apoyo será equivalente como mínimo al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente durante el primer año, y del cien por ciento (100%) durante el segundo año. En la **formación tradicional**, el apoyo será del setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la **fase lectiva** y del cien por ciento (100%) durante la **fase práctica**.

PARÁGRAFO. En todos los casos en que se trate de estudiantes universitarios, el valor del apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. Este apoyo tiene la naturaleza de salario y no podrá ser objeto de regulación mediante pactos colectivos, convenciones o laudos arbitrales.

ARTÍCULO 14° En ningún caso el contrato de aprendizaje celebrado podrá exceder de tres (3) años de conformidad con lo establecido en la ley.

ARTÍCULO 15°. Régimen disciplinario. El régimen disciplinario aplicable a los aprendices de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, se ejercerá exclusivamente respecto de las actividades propias del proceso de aprendizaje y estará orientado a garantizar el cumplimiento de las normas internas y la correcta ejecución del programa formativo. El aprendiz se someterá a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, en lo que resulte aplicable a la naturaleza especial del contrato, y a lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Las faltas académicas o disciplinarias vinculadas directamente con el proceso de formación serán competencia de la entidad educativa, conforme a sus reglamentos internos.

PARÁGRAFO. Procedimiento disciplinario para aprendices: **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá ejercer su facultad disciplinaria únicamente respecto de las conductas desplegadas por el aprendiz en el marco del cumplimiento de sus deberes dentro de la empresa. Las situaciones disciplinarias que ocurran en el ámbito académico de la institución de formación (SENA, IETDH

o IES) estarán sujetas al reglamento y procedimiento disciplinario de dicha entidad.

El procedimiento disciplinario dentro de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, garantizará el debido proceso, la imparcialidad y la proporcionalidad en la aplicación de medidas. Para ello, se aplicarán las siguientes etapas:

1. **Comunicación de apertura del proceso disciplinario.** Cuando existan hechos que puedan constituir una presunta falta disciplinaria por parte del aprendiz en el marco de sus actividades dentro de la empresa, se elaborará una comunicación formal en la que se le informe de manera clara y concreta los hechos, y se le citará a diligencia de descargos, indicando fecha, hora y lugar, y garantizándole la posibilidad de ser asistido por un defensor o representante.
2. **Segundo. Realización de la diligencia de descargos.** La diligencia de descargos podrá ser escrita u oral. En todo caso constará por escrito. En ella, la empresa concederá al aprendiz un plazo de cinco (5) días hábiles, dentro de los cuales, el aprendiz podrá rendir su versión libre de los hechos, presentar pruebas, manifestar argumentos en su defensa y controvertir las pruebas existentes. Se levantará un acta firmada por el aprendiz y el funcionario a cargo.
3. **Plazo para adoptar decisión.** Conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, una vez realizada la diligencia de descargos, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, notificará por escrito la decisión correspondiente.
4. **Naturaleza de las sanciones.** De acuerdo con la gravedad de la falta cometida y la existencia o no de reincidencia por parte del aprendiz, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá imponer una llamada de atención escrita, o, en situaciones de mayor severidad, aplicar sanciones más drásticas, dentro del marco de sus facultades y conforme a lo establecido en el capítulo correspondiente a escalas y **sanciones** del presente reglamento.
5. **Notificación.** La decisión adoptada deberá ser notificada al aprendiz por escrito, dejando constancia de su recibido. Una vez notificado, se le otorgará un plazo de un (1) día hábil para que presente impugnación o descargos complementarios, en caso de considerar que existe lugar a ello.
6. **Coordinación interinstitucional.** En los casos en que se evidencien hechos que afecten simultáneamente el cumplimiento de deberes académicos y laborales, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá solicitar seguimiento por parte del SENA o la entidad educativa respectiva, con el fin de armonizar las decisiones que garanticen el derecho a la formación y el cumplimiento del objeto del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 16° Terminación del contrato de aprendizaje: Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

CAPÍTULO V
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17° La jornada de trabajo para los trabajadores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, será la máxima legal establecida de acuerdo a la ley. Las horas de entrada y salida de los trabajadores se establecerán teniendo en cuenta la ley 2121 de 2021 conforme se relaciona a continuación:

ADMINISTRATIVOS	LUNES A SÁBADO	8:00 am a 5:00 p.m. En jornadas diarias de 7 horas laborales por día de lunes a viernes. los sábados cada 15 días de 8:00 am a 12:00 pm.	1 hora de almuerzo por trabajador.	42 horas a la semana
OPERATIVOS	LUNES A SÁBADO	horarios establecidos de acuerdo a la operación de cada cliente.	1 hora de almuerzo por trabajador.	42 horas a la semana

Los horarios del personal operativo pueden incluir los domingos, como día descanso obligatorio, los cuales serán pagos como establece la ley.

Los turnos establecidos anteriormente están sujetos a modificación según la necesidad operativa del servicio. Todos los turnos tendrán un periodo de descanso de diez minutos fuera de la hora de almuerzo.

PARAGRAFO 1°. Cuando **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) horas a la semana, ya no es obligatorio otorgar las dos horas semanales a las actividades recreativas (ley 2101 de 2021; artículo 6.)

PARAGRAFO 2° Jornada Laboral Flexible. (L.789/2002, art.51).

- a. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o secciones de la misma sin problemas durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) a partir del 15 de julio de 2026, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de las horas semanales establecidas de acuerdo a la ley 2121 de 2021 dentro de la jornada ordinaria.



PARÁGRAFO 3° En todo caso, por necesidades técnicas y objetivas del servicio contratado **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá establecer y/o modificar la jornada y el horario de trabajo, respetando los límites establecidos por el ordenamiento jurídico, sin que ello comporte desmejoramiento alguno de las Condiciones laborales del trabajador.

PARAGRAFO 4°. El empleador podrá establecer turnos de trabajo de acuerdo con el régimen laboral colombiano.

PARAGRAFO 5°. La remuneración de días de descanso obligatorio o festivo se remunerará de acuerdo con el Art. 179 y ss. del C.S.T

PARAGRAFO 6°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labore hasta dos días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es habitual cuando el trabajador labore tres o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

PARAGRAFO 7°. El área encargada de llevar el control y seguimiento, respecto al cumplimiento de los horarios de trabajo es el área de Talento Humano, de acuerdo con el registro de entrada dispuesto por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

PARAGRAFO 8°. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección o de confianza para los cuales no habrá limitación de jornada, deberán laborar el tiempo necesario para desempeñar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado dentro de dicho horario o jornada constituya trabajo suplementario. Sin embargo, la duración de la presencia del trabajador en el lugar de trabajo estará determinada por los requerimientos propios del cargo.

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18° Trabajo ordinario y trabajo nocturno: De conformidad con el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, se establece:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (21:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (21:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

ARTÍCULO 19°. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, a partir del 25 de diciembre de 2025, se entenderá como trabajo diurno el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.), y como trabajo nocturno el ejecutado entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 20°. El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T, art. 159)

ARTÍCULO 21°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en artículo

162 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

PARAGRAFO 1º. En todo caso, el trabajo extra deberá ser autorizado previamente por el Empleador con el fin de tener control real sobre el tiempo destinado para tal propósito. Y su pago debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se ha causado o a más tardar en el periodo siguiente. (Numeral 2 artículo 134 C.S.T.)

ARTÍCULO 22° Tasas y Liquidación De Recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) del numeral 2 del artículo 161 del C.S.T. modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con alguno otro (L.50/90, art. 24).

PARAGRAFO UNICO. – LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 23°. LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 20 de este reglamento y para tal fin se exige el reporte de la planilla de registros del trabajo suplementario como soporte fundamental para su reconocimiento.

PARAGRAFO 1º. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Art. 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave (Artículo 163, C.S.T.).

PARÁGRAFO 2º. Descanso en día Sábado: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII **DÍA DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

ARTÍCULO 24º. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derecho que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARAGRAFO 1°. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Numeral 5 del artículo 173 del C.S.T., modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002).

PARAGRAFO 2°. Trabajo en día de descanso obligatorio y festivo. (L789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo realizado en días de descanso obligatorio y días festivos será remunerado con un recargo equivalente al ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario, calculado en proporción a las horas laboradas. Este porcentaje aplicará a partir del primero (1°) de julio de dos mil veinticinco (2025). De acuerdo con la implementación gradual establecida en la normatividad vigente, el porcentaje del recargo se incrementará progresivamente. A partir del primero (1°) de julio de dos mil veintiséis (2026), dicho recargo corresponderá al noventa por ciento (90%), y a partir del primero (1°) de julio de dos mil veintisiete (2027), el recargo por trabajo en domingos y festivos será del ciento por ciento (100%).
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARAGRAFO 3°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso obligatorio institucionalizado.

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

PARAGRAFO 4°. Aviso Sobre Trabajo día de descanso obligatorio. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio C.S.T, art. 185).

ARTÍCULO 25°. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L.50/90, art. 25).

ARTÍCULO 26°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, suspende el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (C.S.T, art. 178).

PARAGRAFO UNICO: Descanso Compensatorio: El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C. S. del trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 789 de 2.002 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labora en domingo.

ARTÍCULO 27°. Vacaciones Remuneradas. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ARTÍCULO 28°. La época de vacaciones debe ser señalada por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T, art. 187). Salvo estipulación en contrario.

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

ARTÍCULO 29°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T, art. 188).

ARTÍCULO 30°. (modificado Art. 20 Ley 1429 de 2010, Art. 20). Compensación De Las Vacaciones En Dinero.

1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 31°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, y los 9 días hábiles restantes se darán de forma continua. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T, art. 190). Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 32°. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté

devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 33°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PARAGRAFO 1°. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L50/90, art. 3°, par.).

PARAGRAFO 2°. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Si se tratara de labores en las cuales hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en la cual debe reiniciar sus labores.

ARTÍCULO 34° Permisos. LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, concederá a sus trabajadores los permisos personales con previo aviso de 8 días, por escrito en el formato, siempre y cuando tenga como reemplazarlos. La solicitud se presentará a su jefe inmediato para ser procesado, quien le informará la decisión, y entregará el formato al área de Talento Humano quien llevará el control de ausentismo.

En todo caso, los permisos remunerados y obligatorios serán los siguientes:

- a. Ejercicio del derecho al sufragio
- b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- d. Entierro de sus compañeros de trabajo.
- e. Licencia de paternidad, prevista en la Ley 755 de 2002 y Ley 2114 de 2021, correspondiente a dos semanas.
- f. Licencia de maternidad establecida en la Ley 1822 de 2017, correspondiente a 18 semanas.
- g. Licencia de Luto, consagrada en la Ley 1280 de 2009, correspondiente a 5 días hábiles.
- h. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.

La concesión de permisos no obligatorios, como los permisos para concurrir al servicio médico correspondiente y con fundamento en las normas precisadas, al no estar reguladas dentro de las licencias obligatorias descritas anteriormente, son de carácter potestativo y en tal sentido, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL,** podrá determinar la forma de descuento o compensación por el tiempo otorgado.

PARAGRAFO 1°. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
- En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL,** mínimo 8 días antes la designación correspondiente.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el

permiso se concederá hasta un 10% de los trabajadores.

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de esta a más tardar 3 días después de su ocurrencia. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, concederá un máximo de hasta 3 días según soportes y la decisión y otorgamiento es exclusivo del líder de talento humano, y será legalizado de acuerdo al procedimiento establecido.
- **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, reconocerá y concederá permiso remunerado a los trabajadores que sean acudientes de menores de edad o personas a su cargo, para asistir a reuniones, entrevistas, audiencias académicas, comités o actividades escolares en las cuales su presencia haya sido requerida de manera formal por la institución educativa. La solicitud deberá presentarse con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles, salvo que se trate de una citación urgente, y deberá estar acompañada del documento expedido por el centro educativo que justifique la necesidad de la presencia del trabajador. La empresa garantizará que el tiempo otorgado como permiso esté destinado exclusivamente a cumplir con dicha obligación, por lo cual el trabajador deberá presentar, a su regreso, constancia de asistencia o documento de cierre del evento escolar, con el fin de verificar el uso adecuado del permiso.
- En cumplimiento de la política de sostenibilidad y movilidad activa, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá acordar con sus trabajadores el reconocimiento de un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo continuo, cuando el trabajador haya utilizado de manera constante la bicicleta como medio de transporte para llegar y salir del lugar de trabajo.
Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá acreditar mediante certificación firmada y validada por su jefe inmediato o área de talento humano, el uso efectivo de la bicicleta durante un periodo mínimo de seis (6) meses. Esta certificación podrá complementarse con evidencias físicas o digitales, tales como registros fotográficos, datos de aplicaciones de movilidad, bitácoras o controles internos habilitados por la empresa.
El día de descanso será programado de común acuerdo entre el trabajador y la empresa, procurando no afectar la continuidad operativa. Esta medida busca fomentar hábitos saludables, reducir la huella ambiental de la organización y promover un entorno laboral más activo y comprometido con el desarrollo sostenible.
- Para los casos de licencias no remuneradas, el trabajador deberá solicitar permiso con una anticipación mínima de dos (2) semanas antes de la fecha para la cual requiere el permiso, salvo situaciones de urgencia; para tal efecto deberá presentar su solicitud por escrito EN EL FORMATO ESTABLECIDO PARA TAL FIN indicando las fechas para las cuales necesita ausentarse de su sitio de trabajo, solicitud que deberá presentar el trabajador ante el área de Talento Humano de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y ante su superior inmediato, sin perjuicio de lo cual el otorgamiento de esta clase de licencias es potestativo del empleador de acuerdo al desarrollo de la operación.
- Posteriormente, el empleador en el término de dos (5) días hábiles después de haber presentado el trabajador su solicitud de una licencia no remunerada le informará al trabajador si es o no procedente la autorización de dicha licencia.
- En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de esta a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

- En caso de ser incapacitado debe informar a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de la primera hora hábil de la jornada de trabajo sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así como, una vez notificada la novedad a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, debe presentar el certificado de la incapacidad expedido por el sistema de Seguridad Social Integral, al jefe inmediato y al área de Talento Humano dentro de los dos (2) días como máximo siguientes de la expedición de esta.
- En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a 8 días calendario antes de la misma, la correspondiente citación expedida por el funcionario judicial competente; en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar al funcionario competente la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.
- En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al jefe Inmediato y al área de Talento Humano y SST de acuerdo a cada caso.
- Posteriormente allegará a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad del estado de salud no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARAGRAFO 2°. Para los efectos del presente reglamento, se entiende por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador comprobando que no exista otra persona acudiente o familiar que pueda atender dicha emergencia, los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar.

PARAGRAFO 3°. Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la Licencia por Luto de que trata la ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad (sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la Licencia de maternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontarse del salario, ni pedirle su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

PARAGRAFO 4°. Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente aprobados por parte del empleador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

PARAGRAFO 5°. Será concedido a los trabajadores por mera liberalidad de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en los siguientes casos; permisos con remuneración normal diaria así:

1. Por matrimonio del trabajador (civil o católico) dos (02) días hábiles.
2. Por graduación de carreras profesionales del trabajador un (01) día hábil.

ARTÍCULO 35° Licencia por luto: Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de

afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

En todo caso, se pueden extraer 4 grupos diferentes a saber:

1. Cónyuge o compañero (a) permanente.
2. Familiar hasta el segundo grado de consanguinidad: padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.
3. Familiar hasta el primer grado de afinidad: Está compuesto por los suegros únicamente
4. Familiar hasta el primer grado civil: Corresponde al hijo adoptado, esto es que cuando falleció un hijo adoptado o cuando al hijo adoptado le fallece su padre adoptivo.

ARTÍCULO 36° Licencia de maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas, liquidada al monto salarial que devengue al momento de iniciar dicha licencia. Esta licencia será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto. b) licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de dieciocho (18) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARAGRAFO 1°. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora
- b. La indicación del día probable del parto
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

PARAGRAFO 2°. Periodo de lactancia: De acuerdo con el Artículo 238 del CST, el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis meses de edad. El empleador está en la obligación de conceder más descansos si la trabajadora presentare certificado médico en el cual expongan razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

ARTÍCULO 37°. Licencia de paternidad: Se reconoce dos (2) semanas por Licencia remunerada de Paternidad al esposo o compañero permanente. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente.

PARAGRAFO 1°. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento del menor, el cual deberá presentarse a LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, y a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 38°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en

la Ley 2114 del 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARAGRAFO 1° El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento del menor, el cual deberá presentarse a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 39°. Licencia por parto fallido o aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

CAPÍTULO VIII **SALARIO MÍNIMO**

ARTÍCULO 40°. Pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siendo justo y definido en cuanto al lugar, días, horas de pagos y periodos que lo regulan

ARTÍCULO 41°. Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,26,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L.50/90, art. 18).

ARTÍCULO 42°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con periodos mayores

(CST, art. 133).

ARTÍCULO 43°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar endonde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°). Los períodos de pago del sueldo por lo general serán pagados de manera mensual pudiéndose acordar con el trabajador en el contrato particular de trabajo el pago quincenal del mismo.

ARTÍCULO 44°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

PARAGRAFO 1°. Para efectos del pago del salario y demás acreencias laborales, los trabajadores deberán constituir una cuenta bancaria en una entidad financiera a su nombre, en la cual se entenderá válido el pago mediante abono en cuenta o transferencia electrónica.

PARAGRAFO 2°. No constituyen salario los pagos realizados bajo los preceptos y regulaciones del artículo 128 del C.S.T.; de lo anterior, no constituyen salario, entre otros, la alimentación, vestuario, transporte y demás beneficios o auxilios en dinero o en especie suministrados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que contractual o extralegalmente las partes acuerden o establezcan.

CAPÍTULO IX

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 45°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política. La organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017, numeral 1.1.1.

ARTÍCULO 46°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS elegida por el trabajador, ARL a la que está afiliada **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a través de la IPS a la cual se encuentre asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 47°. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como

injustificada para los efectos 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 48°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 49°. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en partículas a las que ordene **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO 1°. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art.91) a la Ley 776 del 17 de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, la Ley 1562 de 2012, a la Ley 776 de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales y el Decreto 1443 de 2014, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionada.

PARAGRAFO 2°. Como quiera que las actividades que lleva a cabo **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en desarrollo de su objeto social impliquen la existencia de riesgos biológicos y físicos, el empleador podrá solicitar a los trabajadores la práctica periódica o esporádica de exámenes de alcoholemia o/y de drogas. Los trabajadores se someterán a la práctica de dichos exámenes, y en caso de que un trabajador diere resultado positivo en dichas pruebas, se entenderá que está poniendo en riesgo la integridad del lugar de trabajo y de sus compañeros de labores, por lo cual se seguirá el procedimiento disciplinario que corresponda.

ARTÍCULO 50°. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL. Luego informará al encargado (a) en el mismo día, para que este realice el respectivo reporte a ARL y luego proceda con la investigación del accidente de trabajo y reporte al ministerio de trabajo en caso de fractura de huesos largos, mutilación, parálisis parcial o definitiva, muerte o cualquier caso que se considere grave.

ARTÍCULO 51°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 52°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. La ARL esta deberá brindar a las empresas asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del SG-SST (Res. 1111 de 2017)

ARTÍCULO 53°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y la demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARAGRAFO UNICO: LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, podrá implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), más allá de los cánones mínimos legales, los que serán de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores, so pena de incurrir en falta grave constitutiva de justa causa de terminación del contrato de trabajo

CAPÍTULO X **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ARTÍCULO 54°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los carros o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

- j. No ingresar a redes sociales, ni páginas de Internet a excepción de uso laboral para LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, ni realizar trabajos extralaborales (estudio, otro trabajo etc.) ni en los computadores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, ni en computadores portátiles o de uso personal, ya que estarían utilizando tiempo que corresponde al horario de trabajo.
- k. Usar diariamente y durante toda la jornada laboral el uniforme de LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, el cual deberá estar siempre limpio y mantener una presentación personal impecable.
- l. Es obligatorio el uso de Elementos de Protección Personal en los sitios y horas indicados por la compañía.
- m. Es obligatorio el cumplimiento de indicaciones, órdenes e instrucciones encaminadas a mitigar, controlar o eliminar factores de riesgos identificados.

ARTÍCULO 55°. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades: (Artículo 10 del Decreto 1443 de 2014). SST

- 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 DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
- 4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
- 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST;
- 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

CAPÍTULO XI

INFORMACIÓN SOBRE LOS EMPLEADOS Y LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL,

ARTÍCULO 56°. LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, debe tomar precauciones razonables para asegurar la privacidad y confidencialidad de toda la información relativa a los empleados, estando esta información disponible únicamente a las personas autorizadas. Toda la información que maneje Talento Humano, sobre la nómina y beneficios será manejada con confidencialidad. Igualmente, los empleados que en razón de su trabajo obtengan información relativa a negocios o relaciones comerciales de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, deberán tratarla con carácter confidencial.

PARAGRAFO 1° El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, es el siguiente: Gerente General, Gerente Comercial, Gerente de Talento Humano, Gerente de operaciones, jefe contable, jefe comercial, jefe de operaciones, jefe de logística, jefe de talento Humano, asistentes auxiliares y operativos.

PARAGRAFO 2°. Para la realización del proceso disciplinario al interior de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias, están facultados el Gerente General, Gerente talento humano, Gerente de operaciones y el jefe

CAPÍTULO XII
LABORES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS

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

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto Ley número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón

mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.

15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que excedan los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y

- adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
 29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
 30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.
 31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
 32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
 33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
 34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.
 35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
 36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

PARAGRAFO 1° Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (L.1098/2006, art. 117; Res. 4448 de diciembre 2 de 2005 Min protección). (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005). (Resolución 1796 de 2018).

PARAGRAFO 2° La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (7) horas diarias y cuarenta y dos (42) a la semana.
4. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; (Artículo 51, Ley 789 de 2002)

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58°. Son obligaciones especiales del empleador, además de las que de modo general contempla el artículo 56 del C.S.T., las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiaciones y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, Entregarle la orden escrita para que se practique su examen ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen de retiro, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieron.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el

artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que se acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, (CST, art. 57).
16. Crear un comité de convivencia como parte de los mecanismos de prevención del acoso laboral.
17. Crear los mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre el mismo
18. Hacer entrega de la dotación según Código sustantivo del trabajo, artículos 230, 232, 233 y 234. Decreto 686 de 1970, artículo 70. Y elementos de protección personal de acuerdo con el riesgo ofrecido por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
19. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
20. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
21. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
22. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
23. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
24. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 59°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes. Devolver los elementos que le suministre **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para su labor.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Reportar todo ingreso y salida de las instalaciones de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, haciendo uso del registro biométrico establecido, según sea la sede en la que se encuentre el colaborador.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o las cosas de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y/o enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T, art. 58).
10. Acatar las normas de imagen corporativas de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
11. Utilizar los programas (software) y elementos, exclusivamente para el desarrollo de las funciones según su cargo en el desempeño de las funciones para **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, de acuerdo con las instrucciones dadas por éste y en ninguna circunstancia serán usados para cualquier otro fin sin la autorización previa dada por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
12. Cumplir a cabalidad la Política de Prevención de Consumo de alcohol, drogas y tabaco, implementada dentro del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.
13. Realizarse los exámenes o pruebas de alcoholemia y/o sustancias psicoactivas programados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en desarrollo del programa de medicina preventiva y del trabajo, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de



LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL,

14. Abstenerse de ingresar durante el desarrollo de su jornada de trabajo a páginas web con propósitos personales o diferentes a los requeridos por su función en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y en cumplimiento con las políticas de manejo de equipo informático de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, con el fin de garantizar la seguridad y confidencialidad de la información que manejemos de nuestros clientes y de manera interna. Así como el rendimiento en el desarrollo de las actividades diarias asignadas.
15. Realizar las actividades y labores para las cuales fue contratado de manera responsable, diligente, cuidadosa, puntual, de calidad atendiendo todas las condiciones de seguridad y calidad exigidas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
16. Comunicar al Área de Talento Humano de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
17. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
18. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria. Así mismo someterse a todas las medidas de control que establezca **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a fin de obtener la puntual asistencia general.
19. Prestar la colaboración requerida por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en aquellos casos en los cuales algún compañero o superior no pueda prestar los servicios contratados, y **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, le solicite apoyo para cubrir o remplazar esta contingencia en un determinado momento. En caso de solicitarse este remplazo en un día de descanso obligatorio, este le será reprogramado en la misma semana.
20. Observar y dar cumplimiento estrictamente a lo establecido por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
21. Someterse a los controles y medidas indicados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
22. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
23. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o sus representantes.
24. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, por la

conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.

25. Evitar que personas extrañas a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares.
26. Para aquellos trabajadores a quienes **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
27. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, someterse al examen médico periódico y post incapacidad según sea indicado por la empresa.
28. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, al trabajador en los Estatutos, Manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.
29. Asistir a las capacitaciones técnicas ofrecidas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en el horario estipulado por los proveedores.
30. Someterse a todos los controles y medidas de seguridad que se implementen en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**.
31. No se permite la comercialización de ningún producto por parte de los empleados, en las instalaciones de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**.
32. No comprometerse con descuentos de ley y/o voluntarios una suma de dinero que exceda del 50% del valor del sueldo mensual devengado.
33. La presentación personal debe ser adecuada al desarrollo de las funciones de cada trabajador.
34. Aceptar los traslados y cambios de oficio y horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
35. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y en la calidad y cantidad por ella exigidas.

PARAGRAFO: Son también obligaciones especiales del trabajador:

1. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el Artículo 149 del C.S.T.
2. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al jefe Inmediato o al área de Talento Humano Y SST.
3. Cumplir con la destinación específica que tienen los bienes de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, incluye esto activos de todo tipo.
4. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero si por necesidades del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene.
5. Diligenciar al momento del retiro de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, el formulario de paz y salvo y la entrevista de retiro.
6. Evitar toda desavenencia con los compañeros de trabajo.

7. Responder por los daños o pérdidas de los equipos cuando estén bajo su responsabilidad o inadecuado uso.
8. Firmar la copia de las comunicaciones que le entregue **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en señal de recibido.
9. Guardar absoluta lealtad para con la empresa y mantener en escrupulosa reserva los secretos comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicio a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
10. Guardar completa reserva sobre las operaciones y negocios en los que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente.
11. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
12. Manejar escrupulosamente los valores e intereses que se le encomienden por razón de su cargo y rendir cuenta rigurosa de ellos a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**.

ARTÍCULO 60°. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, paracada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - A. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - B. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - C. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - D. En cuanto a la cesantía y las prestaciones de jubilación, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultar o impedirle el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios

- a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art.59).
 12. Las empresas no pueden crear mecanismos que fomenten el NO reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
 13. No se puede reconocer bonos, premios y sobresueldos por no reportar accidentes, enfermedades e incapacidades temporales, bajo políticas como cero accidentes.
 14. No les está permitido a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, levantar o suspender el goce de las incapacidades temporales y no se puede crear programas de reincorporación temprana sin el consentimiento del trabajador el cual para acceder debe presentar el consentimiento del médico tratante y deben ajustarse al programa de rehabilitación de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
 15. Todo accidente o enfermedad con incapacidad temporal superior a un día debe ser reportado y que afecte la salud del trabajador debe ser reportado y llevado a las estadísticas de estándares mínimos.
 16. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
 17. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
 18. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
 19. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
 20. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
 21. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
 22. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 61°. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las bodegas u oficinas de las diferentes sedes, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de droga en general.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art.60)
9. Celebrar reuniones en los locales, sedes o dependencias de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, cualquiera que sea su objetivo, sin permiso de sus superiores, aunque no sea en horas de trabajo;
10. Mantener, consumir o expender, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
11. Haber presentado para la admisión en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o después, para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a estricta verdad.
12. Ejecutar o realizar juegos dentro de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sea o no en horas o días de trabajo.
13. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por si mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de las cesantías, con documentos o negociaciones alteradas, no verdaderas o falsas.
14. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
15. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, dentro de las instalaciones de la misma.
16. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin autorización expresa y por

escrito de la misma.

17. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina hacia **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o cualquiera de sus integrantes.
18. Descuidar el desarrollo de las labores y/o procesos que les sean encomendados con ocasión a su trabajo, o incumplir órdenes e instrucciones legítimas y legales dadas por los superiores jerárquicos.
19. Hacer diligencias personales a otro personal de LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, en horas hábiles de trabajo
20. Dañar, maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, salvo el desgaste normal de los mismos.
21. Entorpecer o valerse de medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no se haga con calidad y en el tiempo requerido por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
22. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
23. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas cuya operación no se les haya asignado, o autorizado su por sus superiores inmediatos, o sacar los mismos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin la autorización respectiva.
24. Transportar en los vehículos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
25. Conducir vehículos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
26. Dejar que los vehículos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
27. Sacar de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la Empresa.
28. Dar uso inadecuado o no autorizado a los usuarios y claves que se le asignen para el acceso a los diferentes sistemas de la Organización.
29. Usar insumos o materias primas en labores que no sean propias, desperdiciándolas y permitiendo que se destinen en fines diferentes a su objeto.
30. Utilizar teléfono celular durante la jornada laboral para situaciones personales excepto emergencias las cuales deberán consultar con el jefe inmediato. Para el caso de conductores deberán atender estas llamadas con manos libres
31. Hacer llamadas de larga distancia o a teléfonos celulares o móviles, desde equipos de comunicación proporcionados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin previa autorización del empleador.
32. Presentarse a laborar con ropa no apropiada o no autorizada por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES**

EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL,

33. La apertura, apropiación, pérdida, extravío, uso indebido o apoderamiento por parte del trabajador, de cualquier artículo o elemento que no sea de su propiedad, sin que exista autorización de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o del propietario.

34. No comunicar a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios de la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de la Empresa o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.

35. La inasistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación

36. el Incumplimiento de funciones en los procesos propios de cargos que tenga manejo de recursos económicos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, conllevando como consecuencia inexactitud de dinero o partidas en el proceso de recaudo o facturación.

37. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

38. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su cargo.

39. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.

40. Causar daños intencionales, en las herramientas, materias primas, carros, equipos o instalaciones de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

41. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los carros, los elementos o el establecimiento.

42. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a las que corresponden a las funciones del cargo o a las asignadas por su jefe Inmediato, o que dilaten la evacuación de las tareas a realizar; dormir dentro de las horas de trabajo.

43. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior, al igual que abandonar el sitio de trabajo sin previo aviso.

44. Fumar en lugares prohibidos, tanto en las instalaciones de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, como en las de los clientes a los cuales esta les presta sus servicios, y dentro de los carros.

45. Destruir, dañar o retirar de los archivos u oficinas, documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.

46. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, diseños, especificaciones o datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas o procedimientos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

47. Revelar información confidencial de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a terceros.

48. Revelar a cualquier tercero o a cualquier compañero de trabajo, su nombre de usuario o su clave de acceso al sistema informático de la compañía.
49. Utilizar el acceso a internet de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para acceder a sitios web no autorizados, o a sitios web que no estén relacionados directamente con el ejercicio de sus funciones.
50. Utilizar el acceso a internet para acceder a páginas pornográficas o a páginas de apuestas, redes sociales o para realizar negocios o actividades laborales ajenas a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o al ejercicio de sus funciones dentro de la jornada laboral.
51. Utilizar el correo electrónico de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para remitir o recibir correos que no se encuentren relacionados con el ejercicio de sus funciones, o para participar en cadenas o pirámides, o para realizar proselitismo, político o religioso o para llevar a cabo campañas publicitarias respecto de negocios propios o de cualquier tercero.
52. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
53. Presentar documentos o comprobantes falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.
54. Dar datos o información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
55. Distribuir dentro de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, bodegas o establecimientos de los clientes periódicos, volantes, circulares, etc., o portar afiches o cartelones no ordenados o autorizados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, dentro de las instalaciones; fijar papeles, circulares o panfletos en cualquiera de las carteleras cuando ataque la dignidad de las personas, las entidades o la compañía.
56. Levantarse del puesto de trabajo o dar por terminada la labor antes de la señal fijada para ello por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
57. Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal y necesario en cualquier diligencia, dentro o fuera de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, salvo la justificación para cada caso.
58. Mantener, dentro de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
59. No usar en la forma indicada la ropa de trabajo o los uniformes especiales, según los casos.
60. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o a compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniar o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes, en forma verbal o escrita y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenaza o agresiones, injusticias, calumnias o difamaciones.
61. Transportar en los vehículos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella, especialmente ex trabajadores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
62. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiando, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**.
63. Se prohíben las demostraciones afectivas dentro de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER**

S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, y el horario laboral.

64. En caso de que el empleado no cumpla adecuadamente su función de solicitar autorización para crédito de productos vendidos por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a un cliente determinado y este no realice el pago de dicho crédito, el vendedor deberá asumir el valor del dinero perdido.

65. Interrumpir labores para cualquier propósito personal sin previa autorización, los trabajadores deberán desayunar en su casa. Y a media jornada pueden suspender labores por 10 minutos en la mañana; para el turno de la mañana y 10 minutos en la tarde para el caso del turno de la tarde si aplica, lo anterior hacer pausas activas y tomar algo si así lo desean.

66. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en las instalaciones de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, establecimientos o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores como instalaciones de clientes, proveedores, etc.

67. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.

68. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.

69. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

70. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo.

71. Destruir, dañar, o dar a conocer de los archivos cualquier documento de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin autorización expresa de ésta.

72. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.

73. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.

74. Sacar de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, paquetes u objetos similares sin ser revisados por los vigilantes o personas encargadas de hacerlo.

75. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior

76. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva no lo realiza.

PARAGRAFO 1º. La Subordinación Laboral- Poder de dirección en la actividad laboral y potestad disciplinaria del empleador, no es un poder absoluto y arbitrario: Dentro del elemento subordinación se destaca, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. Sin embargo, aun en ese ámbito de trabajo la subordinación no puede ni debe ser considerada como un poder absoluto y arbitrario del empleador frente a los trabajadores. En efecto, la subordinación no es sinónimo de terca obediencia o de esclavitud toda vez que el trabajador es una persona capaz de discernir, de razonar, y como

tal no está obligado a cumplir órdenes que atenten contra su dignidad, su integridad o que lo induzcan a cometer hechos punibles. El propio legislador precisó que la facultad que se desprende del elemento subordinación para el empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores y menos puede desconocer lo dispuesto en tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen a Colombia.

PARÁGRAFO 2°. El Reglamento de Trabajo- Regulación de situaciones jurídicas que obligan al trabajador y empleador: El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a éste como al empleador, el cual está obligado a adoptarlo cuando su empresa tenga un cierto número de trabajadores, someterlo a la aprobación de la autoridad del trabajo y publicarlo conforme lo disponen las normas legales para que tenga vigencia y validez. Ampliación de la Sentencia C-934/04.

ARTÍCULO 62°. Las faltas disciplinarias. - Son consideradas como faltas disciplinarias, las contempladas en los artículos 58 Y 60 del presente reglamento, las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, y las siguientes:

1. El incumplimiento de los deberes de los trabajadores señalados en el Artículo 53 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
2. El incumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores señalados en el Artículo 54 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
3. El descuido, el error o la demora inexplicable en la ejecución de sus funciones labores o cualquier función conexas o anexa al mismo que dependan para el cabal funcionamiento de la compañía. Igualmente se aplicará en el cumplimiento de órdenes adicionales impartidas por el superior jerárquico.
4. La falta de puntualidad en la entrada al trabajo sin que exista justa causa o se haya autorizado por parte de su superior jerárquico.
5. La salida temprano del sitio de trabajo sin que exista justa causa o se haya autorizado por parte de su superior jerárquico.
6. No comunicar a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar su relación y obligaciones con **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en un plazo de cinco (5) días después de haberlo efectuado.
7. Violar el código de vestuario o las normas de aseo, higiene y vestido.
8. Discutir o dirigirse en términos displicentes o groseros con los compañeros de empresa sean subordinados, jefes o superiores, igualmente la falta de respeto y educación con los mismos.
9. Faltar a una jornada de trabajo sea en la mañana o en la tarde o el día completo al trabajo sin justa causa o sin autorización de su superior jerárquico.
10. El uso indebido de los recursos facilitados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para el desarrollo de sus funciones laborales.
11. El uso en horarios laborales de programas de computación relacionado con redes sociales o comunicación masiva como FACEBOOK, MESSENGER, YAHOO MESSENGER, ICQ, MIRC, ETC., igualmente jugar juegos en línea o entrar a páginas pornográficas, salvo que esté debidamente autorizado para ello.
12. Usar el teléfono celular o cualquier otro dispositivo tabla, computador, portátil etc, personal para ver series, videos o consultar redes sociales durante la jornada laboral.
13. Realizar juegos físicos en horas de trabajo que distraigan su atención y la atención de sus compañeros sin la debida autorización, entre estos juegos están el jugar naipes, cartas y cualquier otro juego.

14. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
15. Tener actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores, el sector o LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, misma.
16. Usar palabras que ofendan o degraden a sus compañeros, jefes, superiores, visitantes o clientes de la compañía.
17. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que ocasione perjuicios a LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
18. Presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez o bajo notorios los efectos del alcohol que no le permitan desarrollar cabalmente sus funciones laborales o atenten contra su propia seguridad y la de sus compañeros.
19. Presentarse al sitio de trabajo bajo notorios de drogas o sustancias alucinógenas.
20. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir drogas o sustancias alucinógenas en la jornada laboral así sea dentro de su descanso o hacerlo fuera de LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, con el uniforme.
21. La disminución notoria en su rendimiento de trabajo.
22. No cumplir con las metas comerciales de ventas establecidas por LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, de manera reiterativa y sin justificación.
23. El no observar las ordenes de sus superiores jerárquicos.
24. No advertir de manera inmediata a sus superiores jerárquicos de cualquier anomalía, avería o accidente que se observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
25. Introducir o facilitar el acceso a personas no autorizadas a las oficinas o dependencias de la compañía.
26. La reincidencia notoria y en cualquier tiempo de las faltas sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, lo cual implicaría una flagrante violación al reglamento de trabajo.
27. Ayudar por cualquier medio a otro empleado de la compañía a esconder su ausencia durante su jornada laboral, Incluyendo el marcar la tarjeta de entrada de un compañero no estando este en las dependencias de la compañía.
28. Prolongar los permisos y ausencias justificadas por encima del tiempo autorizado.
29. Faltar al trabajo más de dos días sin justa causa, lo cual se configura como abandono del puesto de trabajo y será justa causa de terminación del contrato o la relación laboral.
30. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
31. La condena por robo, hurto o cualquier otro de los delitos consagrados en el código penal como contra el patrimonio económico mientras esté vigente el contrato laboral.
32. La privación de la libertad por cualquier delito siempre y cuando esta privación dure más de tres días.
33. Hacer desaparecer, inutilizar, borrar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, dispositivos tecnológicos o cualquier otro objeto de LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
34. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
35. La competencia desleal entre compañeros de trabajo o el generar dichas actuaciones para LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, con otras empresas del sector.
36. El abuso de autoridad.
37. Cobrar comisiones o dádivas no autorizadas o no conocidas por LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a clientes, contratistas, subcontratistas.
38. El uso indebido de los activos de LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o si dentro de las facultades de su cargo se permite la adquisición o utilización de

recursos de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, hacer mal uso de estos o gastos que no estén dentro del giro normal del objeto social de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

39. No proteger el patrimonio de la empresa, y el uso no autorizado de sus bienes y/o servicios para uso propio o de algún compañero sin autorización.
40. Sacar productos y / o tomar servicios ofrecidos por la empresa, sin autorización previa de la Gerencia y sin realizar los pagos inmediatos correspondientes.
41. Entregar productos o facilitar servicios ofrecidos por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, a terceros, sin el respectivo pago.
42. Sustraer de LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, equipos, herramientas, productos o dineros para uso personal.
43. El uso, copia, intercambio o publicación de información o software que viole los derechos de autor, copyright o licenciamiento.
44. La instalación de software no autorizado por la dirección en los equipos de trabajo.
45. Violar las políticas de confidencialidad establecidas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
46. Revelar información que se considere confidencialidad o protegida por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

CAPÍTULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63°. Faltas Leves Generales y Procedimiento Disciplinario: El incumplimiento de algunas de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o faltas señaladas en este reglamento, en el contrato individual, o cualquier manual que haga parte integral de este reglamento, siempre que, a juicio de la Empresa, no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de ella, dará lugar a la aplicación de una (1) de las siguientes medidas:

- a) **Amonestación:** La amonestación se define como la advertencia verbal que el inmediato superior hace al trabajador que comete violación leve de sus obligaciones laborales. La sola amonestación no se considera sanción. *(Llamado de atención verbal)*.
- b) **Llamado de atención escrito:** El llamado de atención se hace por escrito en caso de que el trabajador cometa falta leve o en caso de que a juicio de la Empresa la naturaleza de la falta así lo haga aconsejable, se le hace un llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida.
- c) **Suspensión disciplinaria:** La Empresa podrá imponer la suspensión disciplinaria al trabajador en caso de infracciones que constituyan una violación de sus deberes o prohibiciones laborales, siempre que, a su juicio, estas no justifiquen la terminación del contrato con justa causa. La primera suspensión disciplinaria podrá ser de hasta ocho (8) días, y una segunda suspensión de hasta dos (2) meses. *(Suspensión del contrato de trabajo sin remuneración)*.

ARTÍCULO 64. Criterios para determinar si la falta es leve, grave, muy grave o específica. En desarrollo de lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Nacional, debe examinarse las circunstancias de tiempo, modo o lugar que den lugar a la sanción disciplinaria y también aquellas circunstancias agravantes o atenuantes de la conducta del trabajador que a la postre contribuirán a graduar la falta y su sanción.

Se determinará la sanción de conformidad con los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. El grado de perturbación del servicio.
3. La naturaleza esencial del servicio.
4. La falta de consideración para con los compañeros, superiores, clientes, miembros del gremio y cualesquiera terceros de buena fe.
5. La reiteración de la conducta.
6. La jerarquía y mando que el trabajador tenga en la empresa.
7. La naturaleza y efectos de la falta, las modalidades y circunstancias del hecho y los motivos determinantes teniendo en cuenta entre otros, los siguientes criterios:
 - a) La naturaleza de la falta y sus efectos se apreciarán según la trascendencia social de la misma, el mal ejemplo dado, la complicidad con subalternos y el perjuicio causado.
 - b) Las modalidades o circunstancias de la falta se apreciarán teniendo en cuenta su cuidadosa preparación, el grado de participación en la comisión de esta y el aprovechamiento de la confianza depositada en el agente.
 - c) Los motivos determinantes se apreciarán según se haya procedido por causas innobles o fútiles o por nobles y altruistas.
 - d) La demostrada diligencia y eficiencia en el desempeño de sus funciones.
 - e) Haber sido inducido por un superior a cometerla.
 - f) El confesar la falta antes de la formulación de cargos.
 - g) Procurar, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de que le sea impuesta la sanción.
 - h) Cometer la falta en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, comprobada debidamente.

Circunstancias de atenuación

- Haber observado un excelente comportamiento antes de cometer la falta.
- Haber obrado por motivos nobles o altruistas.
- Haber confesado voluntariamente la comisión de la falta
- El haber procurado corregir o evitar los efectos nocivos de la falta, antes de iniciarse el proceso disciplinario.
- La ignorancia invencible.
- El haber sido inducido a cometer la falta por un superior.

Circunstancias de agravación.

- El efecto perturbador de la falta con relación a la marcha institucional.
- El grado de afectación de los derechos ajenos.
- El haber procedido por motivos innobles o fútiles.
- El haber obrado en complicidad con otras personas.
- El haber cometido la falta abusando de la confianza depositada en el trabajador por sus superiores o compañeros.
- El haber actuado con premeditación.
- El lesionar seriamente los intereses de la Empresa, las buenas costumbres, la dignidad, el buen nombre y la moralidad pública.

ARTÍCULO 65º. Tipicidad. LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado

Directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca si aplica.

El procedimiento disciplinario a aplicar en caso de falta disciplinaria será:

1. Cuando el trabajador presente una primera falta y de acuerdo a la gravedad de los hechos se le realizará un llamado de atención por parte de Talento Humano con copia a su hoja de vida.
2. Cuando el trabajador presente una segunda falta se le realizará una diligencia de descargos por parte de Talento Humano y verificará de acuerdo al presente reglamento y a la gravedad de los hechos se impone una sanción de suspensión o la terminación de contrato de acuerdo a los artículos 63 y 64 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 66º. Faltas leves y sanciones disciplinarias

Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de cinco (5) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, dará lugar a un llamado de atención con copia a la hoja de vida y/o con sanción de multa de la quinta parte del salario de un día; En caso de reiterarse esta conducta, la sanción disciplinaria a imponer corresponderá a la suspensión del contrato hasta por 3 días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y/o suspensión disciplinaria hasta por dos (2), por segunda vez suspensión hasta de cuatro (4) días.

PARAGRAFO 1°. La determinación de existencia de una falta leve respecto al cumplimiento de las funciones y obligaciones legales, contractuales y reglamentarias será determinada por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, teniendo en cuenta el perfil de cargo, la conducta y/u omisión presentada y el impacto económico, reputacional u operativo que se haya generado como consecuencia del incumplimiento.

PARAGRAFO 2°. La imposición de multas se descontará del salario del trabajador (Art. 113 CST) y se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

En el caso de que la suspensión disciplinaria sea como consecuencia de la inasistencia total del trabajador en el día de trabajo, no se pagará el salario por los días que no prestó los servicios contratados, conforme lo dispone la legislación vigente y el respectivo dominical.

Artículo 67°. Faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Constituyen faltas graves y las clasificadas en tipo C y por lo tanto dan terminación al contrato de trabajo con justa causa:

- a. El retardo hasta de 5 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
- e. Incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contractuales de confidencialidad, propiedad intelectual o exclusividad.
- f. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, resaca y/o bajo la influencia de drogas psicoactivas o consumo de tabaco conforme lo dispone la Política de Consumo de Alcohol, drogas y tabaco de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, (Art 60 Numeral 2 CST)
- g. Cualquier conducta probada, dirigida a generar una afectación económica a la compañía como consecuencia de pérdida de materiales, productos, dinero y/o cualquier otro elemento que haga parte de los insumos o mobiliarios de LA EMPRESA o el cliente.
- h. Faltas de respeto que atenten contra la dignidad y autoridad hacia los directivos, compañeros, clientes o proveedores.

PARAGRAFO 1° Se considerará una falta grave, toda conducta reiterativa que haya sido sancionada previamente o aquellas conductas u omisiones que, aun cuando se presenten por primera vez, generen un impacto económico, reputacional u operativo que pueda ser considerado como grave por parte de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

PARAGRAFO 2° Las faltas graves constituyen incumplimiento del contrato laboral y pueden dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Artículo 68°. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias: El procedimiento interno que debe seguirse a un trabajador cuando comete una de las faltas

anteriormente señaladas y antes de aplicar una sanción disciplinaria o en aquellos casos en los cuales se hace necesario investigar sobre sucesos de interés para la Compañía es el siguiente:

En concordancia con lo establecido en la normativa laboral vigente, particularmente con la reforma introducida mediante la Ley 2466 de 2025, toda actuación disciplinaria que adelante LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, deberá ajustarse a un procedimiento respetuoso del debido proceso, que incluirá, como mínimo, las siguientes etapas:

- a. Se deberá remitir una comunicación escrita y formal al trabajador o trabajadora informando la apertura del proceso disciplinario, señalando de manera clara la fecha, lugar y hora en que se llevará a cabo la diligencia de descargos. Esta comunicación contendrá además la formulación de los cargos imputados.
- b. La formulación de cargos deberá describir con claridad y precisión los hechos, conductas u omisiones atribuidas al trabajador, identificando las normas o disposiciones internas presuntamente vulneradas, así como la calificación provisional de la conducta como falta disciplinaria.
- c. Simultáneamente, se efectuará el traslado de las pruebas que soportan los cargos imputados, dejando constancia escrita de su entrega o puesta en conocimiento del trabajador o trabajadora.
- d. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal.
- e. El trabajador o trabajadora, debidamente notificado, deberá comparecer en la fecha, lugar y hora indicados, y tendrá derecho a rendir sus descargos de manera verbal o escrita, allegar pruebas, presentar explicaciones o solicitar aclaraciones sobre los hechos imputados un término de cinco (5) días hábiles.
- f. Si por cualquier causa, la diligencia tuviera que ser suspendida, a solicitud del TRABAJADOR o de la EMPRESA, se dejará constancia de ello en el acta, y en la misma se fijará nuevo lugar, fecha y hora para continuar con la diligencia.
- g. En caso de que el trabajador no se presente a la diligencia de descargos, no rinda descargos dentro del término fijado o se allane a los cargos, se entenderá que acepta tácitamente los hechos atribuidos por la empresa, y el proceso continuará con base en las pruebas disponibles.
- h. Toda diligencia de descargos será documentada mediante acta escrita, en la cual se dejará constancia detallada de lo ocurrido, las intervenciones de las partes, las pruebas allegadas y demás actuaciones relevantes. Dicha acta será firmada por quienes intervinieron y se entregará copia al trabajador.
- i. Una vez rendidos los descargos o vencido el término otorgado para ello, el empleador emitirá un pronunciamiento definitivo, el cual deberá constar por escrito, estar debidamente motivado y contener la identificación clara de la(s) causa(s) que sustentan la decisión adoptada.

- j. De proceder, se impondrá una sanción disciplinaria proporcional a los hechos verificados, respetando siempre los principios de razonabilidad, legalidad y gradualidad establecidos en el presente reglamento.
- k. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a controvertir la decisión adoptada, mediante la interposición del recurso correspondiente ante el superior jerárquico que profirió la sanción.
- l. El recurso de apelación deberá ser presentado por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción, expresando de manera clara y sustentada los argumentos en los cuales se fundamenta la inconformidad.
- m. El superior jerárquico competente contará con un término máximo de ocho (8) días hábiles siguientes a la recepción del recurso para resolverlo, decisión que deberá constar por escrito y ser debidamente notificada al trabajador.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta que en LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, no existe sindicato, la Empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

ARTÍCULO 69º. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 70º. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, el cargo de: Talento Humano, quienes tramitarán el primer informe dirigido a la gerencia, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Para efectos de la presentación de reclamos el trabajador o trabajadores pueden asesorarse y apoyarse en el comité de convivencia laboral y en el área de **Seguridad y Salud en el Trabajo** – SGSST, desde su programa de bienestar.

CAPÍTULO XVI

LEY 1010 DE 2006.

ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 71º . Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, para causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo. Son modalidades y conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los Artículos 2.º al 7.º de la Ley 1010 de 2006.

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

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 72°. MODALIDADES. Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador

ARTÍCULO 73°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en día de descanso obligatorio y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 74° CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores

objetivos y generales de rendimiento.

5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o la institución.
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

ARTÍCULO 75°. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 76°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 77°. CONDUCTAS ATENUANTES:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado emoción o pasión excusable, (no se tendrá en cuenta en caso de violencia contra la libertad sexual), o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad, o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Cuando exista manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero subalterno.
7. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 78°. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

1. Reiteración de la conducta.
2. Concurrencia de causales
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, por su cargo, rango económico, ilustración poder, oficio o dignidad.
7. Ejercer la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

PARAGRAFO UNICO La comisión de una o varias conductas consideradas acoso laboral, será considerada falta grave para los efectos del Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 79°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las posibles conductas de acoso laboral, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, ha constituido un “Comité de Convivencia Laboral”, y se ha establecido un procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

ARTÍCULO 80°. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

ARTÍCULO 81°. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, deberá capacitar a los miembros del comité de convivencia laboral, sobre solución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento, además garantizará que el comité de convivencia cumpla con las siguientes recomendaciones:

1. Los miembros del comité de convivencia deberán tener competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad,

reserva en el manejo de la información y ética. Así mismo tener habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

2. No podrá ser elegido miembro del comité de convivencia a las personas que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su comunicación.
3. Los miembros del comité de convivencia tendrán un periodo de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación o elección.

ARTÍCULO 82°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, el comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada tres meses y extraordinariamente cuando se requiera, con la mitad más uno de los integrantes, uno (1) que representa al empleador y uno (1) que representa a los trabajadores.
2. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
3. Recibir y darle trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que se soportan.
4. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
5. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
6. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
9. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
10. Realizar un seguimiento de las recomendaciones y sugerencias dadas por el Comité de convivencia.
11. Comunicar a la alta dirección las medidas preventivas y correctivas.
12. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité de convivencia que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales sean presentados a la alta gerencia, gestión del recurso establecido para comunicar a la alta dirección en aquellos casos en los cuales no se logre un acuerdo o no se cumplan las recomendaciones.
13. Si como resultado de la actuación del comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
14. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 83°. El comité de convivencia laboral, por mutuo acuerdo elegirá al presidente y ~~uno~~ del mismo.

ARTÍCULO 84°. El presidente del comité de convivencia tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 85°. El secretario del comité de convivencia tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 86°. REUNIONES. Este comité se reunirá por lo menos una vez por mes o en caso extraordinario cuando así se requiera, designará de un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones presuntamente con figurantes de acoso laboral con destino de análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTÍCULO 87°. PROCEDIMIENTO ANTE UNA QUEJA O RECLAMO. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, ha establecido el siguiente procedimiento:

1. La queja se recibirá de manera escrita, en donde se describe la situación que constituya presunto acoso laboral, anexando las pruebas que la soportan.
2. Esta se depositará en el buzón de recepción de quejas o se remitirá al correo gerenciagh@eminser.com.co.
3. El Comité en reunión, examinarán y estudiarán de manera confidencial la (s) queja(s).

4. Se invitará y escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Luego en reunión se determinarán o formularán propuestas o planes de mejora de las relaciones laborales.
6. **ACUERDO.** Se creará un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Se dejará Acta firmada por los involucrados que quedará como constancia.
7. Se formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
8. Se hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
9. **NO ACUERDO.** Si no se llega a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, remitirá la queja e informará a Talento Humano.

PARAGRAFO 1°. En caso de incumplimiento del acta de compromiso celebrada entre las partes, se podrán iniciar las acciones legales y reglamentarias.

PARAGRAFO 2°. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia y/o Jefe de Talento Humano, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

PARAGRAFO 3°. La comprobación de la presunta conducta de Acoso Laboral del trabajador faculta a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para dar por terminado el Contrato de Trabajo, cumpliendo de esta manera lo establecido en la Ley 1010 de 2006, PARAGRAFO 2 Art 9 (La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma).

CAPITULO XVII

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 88°. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 89° Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 90° Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

ARTÍCULO 91° Entre las conductas que pueden considerarse acoso sexual en el ámbito laboral se incluyen, sin limitarse a, las siguientes:

- a) Contacto físico inapropiado o no consentido, como tocamientos, abrazos o acercamientos invasivos.
- b) Propuestas o solicitudes de favores sexuales, ya sea de manera directa o indirecta, acompañadas de promesas de beneficios o amenazas.
- c) Envío de mensajes, imágenes, videos o cualquier material de contenido sexual sin el consentimiento de la persona, a través de medios físicos o electrónicos proporcionados por la empresa o personales.
- d) Miradas lascivas, gestos o expresiones corporales que impliquen connotaciones sexuales y generen incomodidad o intimidación.
- e) Comportamientos relacionados con exposición de imágenes sexuales utilizando equipos de la entidad o incluso los personales, cuando la situación se presente en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 92°. MEDIDAS CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS: Como mecanismo de prevención de las posibles formas acoso sexual **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, fomentará un ambiente de trabajo pacífico basado en relaciones de respeto, tolerancia y cooperación entre sus trabajadores, especialmente a través de:

- a) Divulgación y socialización de la política interna de acoso sexual en el ámbito laboral.
- b) Actividades de capacitación dirigidas a los Colaboradores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar y atender en situaciones de acoso sexual.
- c) Realizar seguimiento y vigilancia periódica sobre los casos que se presenten en la compañía de acoso sexual, garantizando la confidencialidad de la información.
- d) Socialización con todos los trabajadores de la empresa el procedimiento para formular la queja a través de la cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso sexual, garantizando la confidencialidad.

e) Realización del diagnóstico del clima organizacional.

ARTÍCULO 93°. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual laboral, una vez recibida la queja por parte del Comité de Convivencia Laboral, este deberá seguir el siguiente procedimiento interno:

Recepción y Registro: La queja será registrada y se acusará recibo a la persona que la presentó, asegurando la confidencialidad de la información. Se le informará sobre su derecho a acudir a las autoridades competentes, como la fiscalía general de la Nación, y se le brindará apoyo en caso de que decida hacerlo.

Investigación Preliminar: El área de Gestión Humana iniciará una investigación preliminar, respetando los principios de imparcialidad y debido proceso. Se recopilarán los elementos necesarios para evaluar la veracidad de los hechos, incluyendo testimonios, documentos y cualquier otra evidencia pertinente.

Intervención del Comité de Convivencia Laboral: El Comité de Convivencia Laboral actuará con el objetivo de promover un diálogo entre las partes y buscar soluciones que contribuyan a restablecer un ambiente laboral adecuado. Su función es preventiva y conciliadora, sin atribuciones para calificar o sancionar conductas.

Determinación y Conclusiones: Con base en las averiguaciones realizadas, el área de Gestión Humana elaborará un informe detallado que incluya las conclusiones y recomendaciones correspondientes. Se garantizará que este proceso se realice de manera diligente y sin dilaciones injustificadas.

PARÁGRAFO: La configuración de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual se considerará como una falta grave.

CAPITULO XVIII

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL

ARTÍCULO 94°. De acuerdo con la Circular 026 de 2023 y la Circular 075 de 2025 expedidas por el Ministerio de Trabajo, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, estableció medidas de prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

Al respecto, se incluyen acciones de sensibilización y capacitación especializada para las personas que cumplen las funciones en los comités de convivencia que les permite identificar las situaciones diferenciadas que pueden vivir las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el marco de situaciones de violencias y acoso laboral.

En ese marco, y conforme a los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, también ha asumido el compromiso de garantizar el derecho a la no discriminación de las personas trans, personas no binarias y de identidad de género no hegemónica en todos los aspectos de la relación laboral.

CAPITULO XIX
GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 95°. LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, de acuerdo a los medios tecnológicos que en un futuro puede poseer, y como finalidad de establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se regirán en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales de la empresa podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo de los medios tecnológicos propios, a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos al servicio directo de la empresa, previas las siguientes consideraciones:

1. El trabajador reconoce la existencia de un circuito cerrado de televisión, lo cual implica el uso de imagen del material y datos tomados por este sistema, así mismo se deja claridad que se ha de tomar el presente consentimiento del trabajador para los efectos de uso de estos datos ante la función del mismo consistente en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria.
2. Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusividad de la empresa, y las mismas están dispuestas únicamente para el uso de las actividades laborales razón por la cual la empresa se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.
3. Los correos electrónicos personales como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, habida cuenta que se debe prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información habida cuenta que es de exclusividad de la empresa. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.
4. Se deja estipulación de la aceptación de manejo de información y comunicación de carácter empresarial de grupos autorizados por medios digitales como WhatsApp, donde el mencionado material podrá ser usado por la empresa en ocasión a elementos laborales puesto que al ser un grupo de trabajo la información que allí contiene es de carácter semi- privado por lo tanto en el caso que se requiera el uso de estas conversaciones como prueba no se estará vulnerando ningún derecho al trabajador.
5. El trabajador reconoce y acepta que la empresa cuenta con un sistema de autenticación biométrico como forma de identificación y control de acceso, este registro de la huella digital de cada trabajador se realiza el día de su ingreso. Por medio de este sistema se valida hora de ingreso, descansos y hora de salida, por lo tanto, la empresa hará uso y lectura de los datos suministrados a través de este medio, para efectos de liquidar horas extras, refrigerios, y validación de ausentismos.

6. El trabajador para todos los efectos legales a los que hubiera lugar con su firma autoriza al empleador para revisar el historial de navegación y archivos de las terminales o computadores de propiedad de la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO. La empresa teniendo en cuenta las políticas internas y de seguridad para el control de ingreso y salida de la empresa de los trabajadores y demás personal, podrá implementar el uso del biométrico para el control de acceso a la empresa, en el cual los trabajadores diariamente deberán registrarse a su ingreso y salida de las instalaciones y al momento en que terminen su jornada laboral y se retiren de la empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Toda la información recolectada por este dispositivo cumplirá lo dispuesto en la ley 1266 de 2008 (ley del Habeas Data), en cuanto a restricciones en el manejo de la información; por lo tanto, solo se hará uso para los fines pertinentes a su función.

PARÁGRAFO TERCERO. Dicho elemento o elementos serán así mismo utilizados para la verificación de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

CAPÍTULO XX

MODALIDAD DE TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 96°. En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021, el Empleador podrá adoptar la modalidad de trabajo en casa, siempre y cuando se presente alguna situación excepcional, ocasional y temporal que impida la prestación personal de los servicios que fueron contratados a los trabajadores. Decisión que será notificada mediante comunicación en la que se indicará las razones por las cuales se adoptó esta modalidad y el tiempo de duración de la medida.

PARAGRAFO 1° Conforme lo dispone la Ley, esta modalidad será por un tiempo máximo de tres (3) meses, prorrogables por una única oportunidad hasta por el mismo tiempo o hasta tanto las circunstancias que le dieron origen subsistan.

PARAGRAFO 2° Durante el tiempo que se mantenga vigente esta modalidad, el trabajador tendrá derecho a que se pague en su favor el auxilio de conectividad establecido por el Decreto Legislativo 771 de 2020.

PARAGRAFO 3° Las demás condiciones, requisitos, derechos y obligaciones del trabajador y el empleador corresponderá a las dispuestas en la Ley 2088 de 2021 y las demás normas que la complementen.

CAPÍTULO XXI

ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 97°. En cumplimiento del artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se incorpora al presente Reglamento Interno de Trabajo las siguientes condiciones que regulan el Teletrabajo en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, fomentará el teletrabajo, considerado este como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, como una nueva forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, por tanto, no es necesaria la presencia física del trabajador en el local del empleador.

ARTÍCULO 98°. La organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del CST, indicando las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio, determinar los días y los horarios en el que el teletrabajador realizará sus actividades, definir responsabilidades frente a la custodia de los elementos de trabajo y las medidas de seguridad informática.

ARTÍCULO 99°. Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

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

Artículo 100°. El teletrabajo puede clasificarse en las siguientes modalidades:

1. **Teletrabajo autónomo:** Se presenta cuando el trabajador o trabajadora escoge libremente el lugar desde el cual prestará sus servicios (ya sea su domicilio u otro sitio diferente), ejerciendo su labor a distancia de manera permanente. La asistencia a las instalaciones del empleador solo ocurre en situaciones puntuales cuando sea requerido expresamente por este.
2. **Teletrabajo móvil:** Corresponde a la modalidad en la que el trabajador o trabajadora no cuenta con un lugar físico fijo de trabajo. Desarrolla sus funciones desde diversos sitios, manteniendo conexión con su empleador mediante herramientas digitales.
3. **Teletrabajo híbrido:** Se configura cuando el trabajador o trabajadora alterna su lugar de trabajo entre su domicilio (u otro lugar autorizado) y las instalaciones del empleador, laborando al menos dos o tres días a la semana de manera remota, y el resto presencial. Esta modalidad exige coordinación organizacional, confianza mutua, control de resultados, disciplina y compromiso tanto del empleador como del trabajador.
4. **Teletrabajo transnacional:** Se refiere a los casos en los que el trabajador o trabajadora, con contrato celebrado en Colombia, presta sus servicios desde otro país. El teletrabajador será responsable de mantener regularizada su situación migratoria, cuando aplique. El empleador deberá garantizar una póliza que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad, y asumirá las prestaciones económicas mediante los mecanismos del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
5. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se configura en situaciones excepcionales como emergencias sanitarias, desastres naturales u otros eventos similares, sin perjuicio de las disposiciones específicas sobre trabajo en casa contenidas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 101°. Todo programa de teletrabajo en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo; todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el absentismo laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en Desarrollo de Software.
6. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 102°. Cualquier empleado de la Compañía podrá solicitar su participación en el programa de teletrabajo, si cumple con las siguientes disposiciones:

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

ARTÍCULO 103°. Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, como Teletrabajador, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares, las condiciones establecidas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012, para lo cual deberá cumplir con las siguientes disposiciones:

1. La permanencia mínima de dos (2) meses en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
2. Diligenciar los formatos para ingreso al programa (Solicitud habilitante, carta de compromisos) y firmar el acuerdo de Teletrabajo.
3. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de competencias para ser beneficiario.
4. Tener definidas las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.
5. Haber aprobado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
6. Cumplir con los requisitos establecidos en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.
7. No divulgar ni dar a conocer a terceros sin autorización expresa de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, cualquier información a la que haya tenido acceso en desarrollo de las funciones a su cargo, lo cual no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. En consecuencia, es obligación de Teletrabajador dar el tratamiento confidencial a toda la información conocida durante su vinculación con **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU**

GRUPO EMPRESARIAL, y toda aquella a la que pueda tener acceso, por cualquier medio, durante su vinculación laboral

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

- a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- b. Los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades, para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- c. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador, al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- e. Las condiciones y requerimientos que debe cumplir en términos de seguridad y salud en el trabajo.

PARAGRAFO UNICO: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador este no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades 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.

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

ARTÍCULO 104°. Los trabajadores y teletrabajadores de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato se da:

1. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
2. La protección de la discriminación en el empleo.
3. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
4. La remuneración.
5. La protección por regímenes legales de seguridad social.
6. El acceso a la formación.
7. La permanencia mínima de dos (2) meses en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
8. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
9. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 105°. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

1. Un computador personal con las prestaciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas que puede o no ser suministrado por LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
2. Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
3. Una cuenta de correo electrónico.
4. El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 106°. A continuación, se enlistan los compromisos de las partes referentes a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

1. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, brindará las herramientas específicas (hardware/software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones, e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
2. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga de instrucciones
3. de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que le hayan entregado con ocasión del teletrabajo contratado.
5. El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
6. El teletrabajador no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sin autorización previa y escrita de su jefe inmediato.

ARTÍCULO 107°. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA.

Los teletrabajadores, en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, al sistema de seguridad social en salud, pensiones, y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de

1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 108°. Serán obligaciones de las partes en materia de Riesgos Laborales en el Teletrabajo:

a. Del Empleador:

1. Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante Resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, privada.
3. Realizar y firmar un acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3º del Decreto 884 de 2012.
4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador, cuando esté trabajando.
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en el marco de la Jornada Laboral.
6. Implementar los correctivos necesarios con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del Teletrabajador.
7. Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, definidas en la normatividad vigente.
8. Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar, y deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
9. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en materia de salud y seguridad en el trabajo.
10. Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el Teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

b. Por parte del Teletrabajador:

1. Diligenciar el formato de Autoreporte de Condiciones de Trabajo, con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
2. Permitir la realización de inspecciones de seguridad por parte del área de salud ocupacional con el fin de aclarar, complementar o validar la información registrada en el reporte.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente.
5. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
6. Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.

7. Participar en la prevención de los riesgos laborales, a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.
8. Reportar el accidente de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.
9. Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participaren los programas y actividades de promoción y prevención.
10. En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 109°. Son responsabilidades de LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL,

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y permitirle la participación en las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en materia de salud y seguridad en el trabajo.
5. Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra).
6. La necesidad y probabilidad de controlar la duración de la jornada y con ella la acusación de recargos de ley por labores en tiempo nocturno y suplementario.
7. Tener en cuenta la no causación de auxilio de transporte.
8. El carácter no salarial de los contenidos orientados a facilitar su trabajo, tales como equipos informáticos y de comunicación, insumos, auxilios, o pagos de servicios de energía y teléfono.
9. Programación precisa de los descansos remunerados y de las vacaciones.

ARTÍCULO 110°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. No permitir el uso de los equipos y el acceso al sistema de personas distintas.
3. Confidencialidad en el manejo de la información.
4. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
5. Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador.
6. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos de salud ocupacional y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
7. Conectividad y disponibilidad.
8. Incompatibilidades e inhabilidades.
9. Usar la firma digital, en caso de ser asignada por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
10. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
11. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
12. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción.

ARTÍCULO 111°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tendrá en cuenta la modalidad de Teletrabajo, en las diferentes etapas del proceso lógico, esto es, en la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y la salud en la modalidad de Teletrabajo.

ARTÍCULO 112°. Debido a la condición de reversibilidad inherente a las características del teletrabajo, la **EMPRESA** podrán dar por finalizada esta modalidad mediante comunicación escrita.

PARÁGRAFO. La modalidad de teletrabajo constituye una facultad discrecional de la **EMPRESA**, quien podrá determinar su implementación, modificación o supresión en cualquier momento, de acuerdo con las necesidades organizacionales, operativas o de servicio.

ARTÍCULO 113°. Si el teletrabajador tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, de forma escrita y con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles. En este caso, el Empleador se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del trabajador reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 114°. El teletrabajador tendrá derecho a disfrutar de la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que el resto de los empleados de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que desempeñen sus tareas, mediante presencia física en el centro de trabajo. Asimismo, el teletrabajador tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados del de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

ARTÍCULO 115°. El teletrabajador tendrá derecho a participar en todos los escenarios de formación que **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, considere oportunos en el proceso de mejora de sus competencias y adquisición de nuevas habilidades, según el plan de capacitación anual del Empleador. Además, el teletrabajador recibirá una formación adecuada y específica sobre las características del modelo de teletrabajo implantado en **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, relacionada con las buenas prácticas de salud y seguridad ocupacional, como del adecuado uso de la organización del trabajo y manejo de horarios de trabajo. Igualmente, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, se compromete a actualizar periódicamente la formación teórica necesaria para el uso de los medios de teletrabajo.

ARTÍCULO 116°. El teletrabajo no supondrá deterioro de los derechos sindicales del teletrabajador. Estará sometido a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores.

ARTÍCULO 117°. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre teletrabajo, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento.

PARAGRAFO UNICO. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá adoptar e implementar modalidades como las de trabajo remoto o trabajo en casa, sin perjuicio de los límites de la Ley 1221 de 2008 en relación con el teletrabajo y/o las disposiciones futuras que sean expedidas.

CAPITULO XXII

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 118° La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, derecho aplicable a las distintas modalidades de contratación laboral independiente de su forma de ejecución, con la finalidad del disfrute del tiempo libre, licencias, vacaciones y/o permisos otorgados por el empleador. Así, los empleadores deberán abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

- La garantía a la desconexión laboral inicia una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, esta garantía dependerá de la naturaleza del cargo.
- Además, de acuerdo con la ley, será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de esta garantía y del objeto de la Ley 2191 de 2022.

PARÁGRAFO. La política de desconexión laboral será un documento anexo al presente reglamento interno de trabajo y será de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO XXIII

PROPIEDAD INDUSTRIAL Y CONFIDENCIALIDAD EN EL MANEJO DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 119°. **DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.** Los derechos de propiedad intelectual sobre toda creación, desarrollo, invención, diseño, metodología, información, y/o cualquier resultado académico, investigativo y/o de innovación, generado por el Trabajador en virtud y/o con ocasión al contrato de trabajo, pertenecen plena e inequívocamente a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, en virtud de la relación contractual existente y de conformidad con lo establecido en los artículos 28 y 29 de la Ley 1450 de 2011, y demás normativa complementaria del régimen de propiedad intelectual aplicable. En consecuencia, el Empleador tendrá la calidad de pleno titular de los derechos de propiedad intelectual, con todas las facultades de disposición que establece la Ley. El Empleador podrá realizar legítima y autónomamente los trámites de registro de propiedad industrial y derecho de autor en Colombia y/o en el extranjero. Los derechos morales del Trabajador serán reconocidos y respetados en todo momento, de conformidad con lo establecido en la Ley, en particular por la Ley 23 de 1982, Decisión 351 de 1993, y la Decisión 468 de 2000.

PARAGRAFO 1°. EL Trabajador realizará los actos y formalidades que se requieran para el aseguramiento y/o registro de derechos a favor de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, principalmente, pero sin limitarse a la firma de contratos de cesión de derechos patrimoniales específicos sobre la producción intelectual referida en este artículo, de manera oportuna y según las instrucciones del Empleador.

PARAGRAFO 2°. En virtud de lo establecido en Ley 1450 de 2011 y demás normativa complementaria en materia de Propiedad Intelectual, así como en lo dispuesto en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, el Trabajador y el Empleador acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el Empleador como contraprestación por los servicios prestados por el Trabajador, incluye y contiene la remuneración por la transferencia y/o cesión derechos de propiedad intelectual mencionados en la presente artículo, sin que se cause o generen pagos adicionales y/o complementarios.

ARTÍCULO 120°. CONFIDENCIALIDAD. El Trabajador se obliga a no revelar a ningún tercero, sin la autorización previa, expresa y por escrito de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, cualquier información relacionada con su trabajo directa o indirectamente. El Trabajador manifiesta expresamente conocer la prohibición legal de transmitir las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos de naturaleza reservada o cuya divulgación puede generar perjuicios a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, así como revelar o divulgar descubrimientos, invenciones técnicas, procesos o aplicaciones industriales llegadas a su conocimiento debido a su cargo, oficio o profesión y que deban permanecer en reserva. Igualmente conoce y acepta expresamente que su infracción puede conllevar las sanciones previstas por el Numeral 6 del Literal A) del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1.965 que subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que le son aplicables aún finalizada la relación laboral, especialmente aquellas previstas en el Artículo 308 del Código Penal y/o las normas que lo modifiquen, complementen o adicionen. En consecuencia, adicionalmente a las obligaciones especiales a que se refiere el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y a las que en forma específica se hayan pactado en otras cláusulas del contrato de trabajo, el Trabajador se obliga a mantener en forma confidencial la información que en relación con el Empleador y, especialmente, información de los proyectos, contratos o servicios que sea entregada, o divulgada al Trabajador, o utilizada y desarrollada por éste. En tal sentido, la información que se entrega al Trabajador en relación con los proyectos, contratos o servicios de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, debe ser utilizada exclusivamente para el cumplimiento y desarrollo de las funciones contratadas. Cualquier otro uso o destinación que se le dé a la misma tendrá que ser autorizada previamente por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

PARAGRAFO 1°. Para los efectos del presente artículo se entenderá por información confidencial cualquier información académica, técnica, financiera, comercial, estratégica y cualquier información relacionada con las operaciones de negocios presentes y futuros de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sus fundadores, directivos, empleados, clientes o contratantes, que haya sido entregada al Trabajador a través de cualquier medio, bien sea que dicha información sea escrita, oral, verbal o visual o la cual haya tenido acceso en desarrollo de sus funciones, Así, se tendrá por confidencial, entre otros, documentos, facturas, pedidos, modelos, contratos, cotizaciones, conversaciones, estudios de mercado o precios, bases de datos de estudiantes clientes, contratistas y/o empleados, información de precios, evaluaciones, compilaciones, datos, análisis, diseños, servicios, usuarios, contraseñas, grabaciones, archivos, interpretaciones de cualquier tipo, carácter o naturaleza, relativos a la factibilidad para la realización de los proyectos, contratos o servicios desarrollados por el Empleador. La enunciación anterior no es taxativa e incluye en general toda información conocida por el Trabajador directa o indirectamente por el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus obligaciones de índole laboral.

PARAGRAFO 2°. La violación de las obligaciones o prohibiciones a que se refiere el presente artículo podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias o a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de la falta. No obstante, lo anterior, en el evento en que el Trabajador incumpla su obligación de mantener en forma confidencial la información, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias o la posibilidad de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá también exigir y/o reclamar el pago de la indemnización por la totalidad de los perjuicios que le pueda generar la violación.

PARAGRAFO 3°. El Trabajador reconoce que será responsable hasta la culpa levisima en cualquier caso que permita la divulgación de información referente directa o indirectamente de carácter confidencial o reservado y por este sólo hecho está causando un perjuicio al Empleador, que estará obligado a indemnizar económicamente sin perjuicio de las acciones penales o laborales a que el Empleador tenga derecho.

PARAGRAFO 4°. El Trabajador se obliga durante la vigencia del contrato de trabajo que lo vincula con **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, así como después de la terminación de este, a no utilizar para su propio beneficio, o ajeno y a guardar absoluta reserva frente a terceros (incluida su familia), sobre toda la información referente al Empleador, sus empleados y demás relacionados, las cuales se constituyen en informaciones de carácter confidencial o reservado para todos los efectos.

PARAGRAFO 5°. La obligación de confidencialidad a que se refiere el presente artículo subsistirá por dos (2) años calendario más, después de la terminación del contrato de trabajo y sin importar la causa que haya dado lugar a dicha terminación.

PARÁGRAFO 6°. En caso de que alguna autoridad de carácter administrativo o judicial requiera la presentación de información que pueda caracterizarse como de carácter confidencial o reservado de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, El Trabajador deberá dar traslado oportunamente a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o a su representante legal, antes de divulgar cualquier información, y sólo con autorización de estos podrá divulgar dicha información

CAPÍTULO XXIV **DATOS PERSONALES**

ARTÍCULO 121° CONSENTIMIENTO INFORMADO SOBRE TRATAMIENTO DE DATOS. EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, expresa e informada a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, el tratamiento de sus datos personales, directamente o a través de sus empleados, asesores y/o terceros encargados:

1. A realizar cualquier operación que tenga una finalidad lícita, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación, supresión, transferencia y transmisión (el “Tratamiento”) sobre sus datos personales, entendidos como cualquier información vinculada o que pueda asociarse a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, (los “Datos Personales”) para el cumplimiento de los fines de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, que incluye, pero no se limitan a:
 - 1.1. La afiliación del trabajador en las entidades del sistema general de Seguridad Social y Parafiscales.
 - 1.2. Archivo y procesamiento de nómina.
 - 1.3. Archivos sobre antecedentes disciplinarios y contractuales
 - 1.4. Reporte ante autoridades administrativas, laborales, fiscales o judiciales.
 - 1.5. Cumplimiento de obligaciones legales o contractuales de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, con terceros.
 - 1.6. La debida ejecución del Contrato de trabajo.
 - 1.7. El cumplimiento de las políticas internas de **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
 - 1.8. La verificación del cumplimiento de las obligaciones del trabajador.
 - 1.9. La administración de sus sistemas de información y comunicaciones
 - 1.10. La generación de copias y archivos de seguridad de la información en los equipos proporcionados por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,

- 1.11. Dar cumplimiento a las obligaciones contraídas por LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, con el trabajador con relación al pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales.
- 1.12. Informar las modificaciones que se presenten en el desarrollo del contrato de trabajo a LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**,
- 1.13. Evaluar la calidad de los servicios ofrecidos por el trabajador.
- 1.14. Realizar los descuentos de nómina autorizados por el trabajador.
- 1.15. Beneficios laborales
- 1.16. Datos sensibles (entre los que se incluyen videos, huella dactilar, fotografías, datos de beneficiarios y/ grupo familiar)
- 1.17. Reportes tributarios
- 1.18. Estudios de Seguridad
- 1.19. Manejo de embargos judiciales

ARTÍCULO 122°. El trabajador conoce el carácter facultativo de entregar o no a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, sus datos sensibles, entiéndase estos como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los relativos a la salud, a la vida sexual y a los datos biométricos. El trabajador autoriza expresamente para que se lleve a cabo el tratamiento de datos sensibles.

ARTÍCULO 123°. El trabajador reconoce y acepta que el Tratamiento de sus Datos Personales efectuado por fuera del territorio colombiano puede registrarse para algunos efectos por leyes extranjeras. Por consiguiente, autoriza la transferencia nacional e internacional de sus datos, incluidos los sensibles, para las finalidades y en los términos de este documento.

ARTÍCULO 124°. El trabajador reconoce que ha sido informado de los derechos que le asisten en su calidad de titular de Datos Personales, entre los que se encuentran los siguientes: i) conocer, actualizar y rectificar sus Datos Personales frente a **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; ii) solicitar prueba de la autorización otorgada LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL, salvo cuando la ley no lo requiera; iii) previa solicitud, ser informado sobre el uso que se ha dado a sus Datos Personales, por **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, o quienes por cuenta de éste realicen el Tratamiento de sus Datos Personales; iv) presentar ante las autoridades competente quejas por violaciones al régimen legal colombiano de protección de datos personales; v) revocar la presente autorización y/o solicitar la supresión de sus Datos Personales cuando la autoridad competente determine que **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, incurrió en conductas contrarias a la ley y a la Constitución; y vi) acceder en forma gratuita a sus Datos Personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

ARTÍCULO 125°. Los datos del trabajador que obtenga **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, para los fines y términos del presente documento, serán recogidos y almacenados hasta la terminación del vínculo contractual y durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales.

ARTÍCULO 126° Para los fines establecidos en la ley, LA **EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, ha designado la dirección electrónica gerenciagh@eminser.com.co para la



atención al trabajador en relación con los asuntos relativos a sus Datos Personales. **LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S. Y SU GRUPO EMPRESARIAL**, podrá reemplazar o designar a esta persona notificándose por escrito al trabajador.

CAPÍTULO XXV **PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 127°. El empleador deberá proceder a la publicación del Reglamento Interno de Trabajo. Esta publicación se realizará mediante la fijación de dos (2) copias del reglamento en carácter legible, en dos (2) sitios distintos del lugar de trabajo y Su divulgación a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

En caso de que existan varios lugares de trabajo separados, la fijación física deberá hacerse en cada uno de ellos, salvo que el reglamento sea publicado a través del medio virtual mencionado, evento en el cual no será necesario realizar múltiples publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico institucional, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XXVI **VIGENCIA**

ARTÍCULO 128°. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de su publicación, después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPÍTULO XXVII **DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 129°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXVIII **CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 130°. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Fecha: Actualizado 22 de junio de 2026.

ARMANDO SANDOVAL CASTRO
C.C. 79.487.495 de Bogotá.
Representante Legal



COMUNICADO INTERNO

DE: Gerencia de Talento Humano

PARA: Todos los colaboradores de la empresa a nivel nacional.

MOTIVO: Socialización del Reglamento Interno de Trabajo

Recibe un cordial saludo apreciado colaborador,

LA EMPRESA DE SERVICIOS INTEGRALES EMINSER S.A.S Y SU GRUPO EMPRESARIAL, informa a todos los trabajadores que se ha realizado la actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) entendiendo por este el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en el desarrollo de su actividad. Con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el **artículo 8 de la Ley de reforma laboral 2466 de 2025** y modificando el artículo 22 de la Ley 1429 del 2010, el contenido de dicho Reglamento se publica en la página web de la compañía y es enviado de manera digital al correo electrónico de cada uno de los trabajadores dejando evidencia de la misma. De igual manera la compañía, notifica que este Reglamento empezó a regir a partir de la fecha indicada como límite.

Es importante resaltar que, a partir del 25 de junio de 2025, de acuerdo a la reforma laboral **Ley 2466 de 2025**, la organización hizo durante este tiempo los ajustes necesarios a la luz de la norma en su Reglamento Interno de trabajo.

Es de anotar que los trabajadores están facultados en caso de evidenciar contra venencias legales que afecten derechos fundamentales, derechos laborales mínimos o que vayan en contra de lo establecido por la ley. Las inquietudes y / u observaciones, en caso de que se presenten deben ser enviados al correo del área de Talento Humano: gerenciagh@eminser.com.co

Cordialmente,

MARIA JOSE QUIROZ CORONADO
Gerente de Talento Humano