



**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



# **SERVICIUDAD E.S.P**

## **NIT: 816001609-1**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**SERVICIUDAD**  
AGUEDUCTO - ASEO - ALGANTARILLADO ESP

**Dosquebradas, 12 de mayo de 2021**





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**RESOLUCIÓN N° 227 A  
DEL 8 DE JUNIO DE 2021**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO DE SERVICIUDAD ESP”.**

EL GERENTE DE SERVICIUDAD E.S.P., en uso de sus facultades legales y estatutarias, y, en especial las contenidas en el Artículo 9 literal h) del Acuerdo 001 del 30 de Marzo de 2012 – “Por medio del cual se reforman los Estatutos de SERVICIUDAD E.S.P.”

**CONSIDERANDO**

- A- El reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo que deben ser acatadas y asumidas por todos los servidores públicos de SERVICIUDAD E.S.P. en especial por aquellos que tienen la condición de trabajadores oficiales y quienes ostenten los cargos de dirección de la empresa y representen al empleador por contar con personal a cargo.
- B- Como bien lo establece el artículo 2.2.30.3.5 del D.U.R. 1083 de 2015, “ *En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales, respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador*”.
- C- Es una obligación de los servidores públicos de SERVICIUDAD E.S.P. cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las normas de todo ámbito en la empresa.
- D- El artículo 2.2.30.5.1 del Decreto Unico Reglamentario 1083 de 2015, para efectos de la adopción de un reglamento interno del trabajo, prevé: “ *Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un “reglamento interno de trabajo*”.
- E- Antes de proceder a la primera publicación del reglamento interno de trabajo, el día 19 de marzo de 2021, el mismo fue entregado al presidente del sindicato “SINTRAEMSDS SUBDIRECTIVA DOSQUEBRADAS”, para que se procediera a su revisión al interior de la organización sindical y si fuere del caso, se formularan las respectivas observaciones antes de su publicación inicial.





**SERVICIUDAD ESP**

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT. 816.001.609-1

NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

- F- El día 12 de mayo de 2021, se procedió a la publicación inicial del reglamento interno de trabajo, mediante su fijación en tres (3) carteleras o sitios visibles de la empresa y concomitante con ello, se remitió al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Risaralda, para que conforme lo ordenan los artículos 2.2.30.5.3 y 2.2.30.5.6 del D.U.R. 1083 de 2015, se procediera a la aprobación de la reforma al reglamento interno de trabajo.
- G- Mediante comunicación del 27 de mayo de 2021, bajo radicado N° 05EE2021716600100002532, el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Risaralda, informó que no era necesaria la aprobación del Ministerio conforme lo prevé la ley 1429 de 2010.
- H- Durante el término de publicación inicial de ocho (8) días, que comenzaron a contarse desde el 12 de mayo de 2021, se recibieron algunas observaciones, respecto del contenido y normativa del reglamento interno de trabajo, las cuales fueron atendidas parcialmente.
- I- Como ya han pasado más de ocho (8) días desde su publicación que comenzaron a contarse desde el 12 de mayo de 2021 y las observaciones allegadas ya fueron atendidas y en consideración a que, conforme a respuesta dada por el Ministerio del Trabajo, Dirección Territorial de Risaralda, no es necesaria la aprobación de ese Ministerio, el reglamento interno de trabajo de SERVICIUDAD E.S.P. entrará en vigor objetivo a partir de la fecha de la presente Resolución.
- J- Con base en lo anterior, el Gerente de SERVICIUDAD E.S.P.

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el presente reglamento interno de trabajo, el cual hace parte integral de este acto administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** A partir de la fecha de la presente Resolución se consideran incorporadas en todos los contratos de trabajo vigentes en SERVICIUDAD E.S.P. todas las disposiciones que prevé el reglamento interno de trabajo que mediante este acto administrativo se adopta.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga cualquier otra que se encuentre vigente hasta la fecha.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

Se firma en Dosquebradas a los ocho (8) días de mes de junio de 2021.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**FERNANDO JOSE DA PENA MONTENEGRO**  
Gerente General

**LEONARDO RAMOS RAMÍREZ**  
Secretario General

Proyectó: Óscar Fernando Mejía Moreno  
Contratista Apoyo a la Secretaria General





El empleo  
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2021716600100002616  
 Fecha: 2021-05-28 09:53:19 am  
 Remitente: Sede: D. T. RISARALDA  
 Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES  
 Destinatario: SERVICIUDAD ESP  
 Anexos: 0 Folios: 1  
 08SE2021716600100002616

Por favor al responder utilice este radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Pereira, 27 de mayo de 2021

Doctor  
**FERNANDO JOSÉ DA PENA MONTENEGRO**  
 Representante Legal  
**SERVICIUDAD ESP**  
[secretarioqgeneral@serviciudad.gov.co](mailto:secretarioqgeneral@serviciudad.gov.co)  
 Risaralda

**Asunto: RESPUESTA A PETICIÓN**  
**RADICADO: 05EE2021716600100002532**

Respetado señor,

De acuerdo a su solicitud del radicado de la referencia que reza de la siguiente manera:

(...)

*...Solicito a usted que conforme lo ordenan los artículos 2.2.30.5.3 y 2.2.30.5.6 del D:U:R: 1083 de 2015, se procede a la aprobación de la reforma al reglamento interno de trabajo, que le será aplicable a los servidores públicos de la empresa que represento.*

(...)

De manera atenta, me permito aclarar que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no están facultados para realizar este tipo de trámite debido a que con la expedición de la Ley 1429 de 2010 que eliminó la aprobación previa del Inspector de Trabajo de los Reglamentos Internos de Trabajo con la nueva Ley 1429 de 2010, la modificación de los actuales Reglamentos (*creados con anterioridad a la Ley 1429*) se hace igual que hacer un nuevo Reglamento: lo hace directamente el empleador.

Por lo anterior se le informa que lo importante es la notificación a los trabajadores de las modificaciones para que tenga efectos jurídicos ante ellos.

Es decir, así el Reglamento de Trabajo haya sido creado con toda la extensa y desgastante ritualidad que existía hasta finales del año 2010, si en este momento el empleador quiere modificar

**Con Trabajo Decente el futuro es de todos**



@mintrabajocol

@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

**Atención Presencial**  
 Sede de Atención al Ciudadano

**Línea nacional gratuita**  
 018000 112518



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

parte o todo el reglamento interno de trabajo, lo hace directamente, eso sí, para que pueda aplicar su nuevo contenido, es necesario que previamente haya notificado al trabajador de dicho cambio y fije los cambios en sitio visible.

Así las cosas, se da respuesta a su solicitud.

Sin otro en particular,

Cordialmente,

**CAROLINA CHICA ARAGÓN**

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

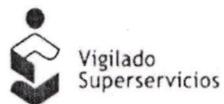
**Sede Administrativa**  
**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## **Contenido**

CAPITULO I.....	10
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	10
ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. ....	10
CAPITULO II.....	10
DISPOSICIONES GENERALES .....	10
ARTÍCULO 2. NATURALEZA JURÍDICA.....	10
ARTÍCULO 3. OBJETO SOCIAL.....	11
ARTÍCULO 4. VISIÓN.....	11
ARTÍCULO 5. MISIÓN.....	11
ARTÍCULO 6. POLÍTICA DE CALIDAD.....	11
ARTÍCULO 7. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN.....	11
CAPITULO III.....	12
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	12
ARTÍCULO 8. DOCUMENTACIÓN NECESARIA.....	12
CAPITULO IV.....	14
RELACIÓN DE APRENDIZAJE.....	14
ARTÍCULO 9. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.....	14
ARTÍCULO 10. EDAD MÍNIMA PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: .....	18
ARTÍCULO 11. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	18
ARTÍCULO 12. CUOTAS DE APRENDICES EN LA EMPRESA.....	19
ARTÍCULO 13. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE .....	23
ARTÍCULO 14. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE .....	23





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



ARTÍCULO 15. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ.....	23
CAPITULO V.....	24
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO .....	24
TITULO I.....	24
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO ORDINARIA .....	24
ARTÍCULO 16. DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO .....	24
ARTÍCULO 17. HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA.....	24
TITULO II .....	28
JORNADA, HORARIO Y PAUTAS DE TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO	28
ARTÍCULO 18. ....	28
ARTÍCULO 19. DEFINICIONES.....	29
ARTÍCULO 20. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES Y SUS OBJETIVOS. ....	30
PARÁGRAFO. REGISTRO DE PERSONAL EN TELETRABAJO E IGUALDAD DE TRATO. ....	31
ARTÍCULO 21. IMPLEMENTACIÓN, MODIFICACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO, MANUALES DE FUNCIONES, Y COMPETENCIAS LABORALES...31	
ARTÍCULO 22. USO ADECUADO DE EQUIPOS, PROGRAMAS Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN.....	32
ARTÍCULO 23. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES.....	33
ARTÍCULO 24. AUXILIO DE SERVICIOS PÚBLICOS Y COSTOS DE CONEXIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS. ....	33
ARTÍCULO 25. CONDICIONES DE ACCESO A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO: .....	34
ARTÍCULO 26.....	34
ARTÍCULO 27. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPLEADORA SERVICIUDAD E.S.P.: .....	35





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



ARTÍCULO 28: COMPROMISOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES REFERENTES A LOS EQUIPOS, APLICACIONES, DOCUMENTACIÓN, Y SUMINISTROS ENTREGADOS POR LA EMPRESA Y MEDIDAS DE SEGURIDAD INFORMÁTICA QUE DEBE CONOCER Y CUMPLIR EL TELETRABAJADOR .....	35
CAPITULO VI .....	40
HORAS EXTRAS Y RECARGO NOCTURNO .....	40
ARTÍCULO 29. JORNADA DIURNA Y NOCTURNA DE TRABAJO .....	40
ARTÍCULO 30. JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO .....	40
ARTÍCULO 31. HORAS EXTRAS .....	40
ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO .....	41
CAPITULO VII .....	42
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS .....	42
ARTÍCULO 33. DESCANSO OBLIGATORIO .....	42
ARTÍCULO 34. TRABAJO EN DOMINICALES Y/O FESTIVOS .....	42
CAPITULO VIII .....	43
PERIODO DE PRUEBA, PERMISOS, LICENCIA E INTERRUPCIÓN DE VACACIONES .....	43
ARTÍCULO 35. PERIODO DE PRUEBA. DEFINICIÓN. ....	43
ARTÍCULO 36. ESTIPULACIÓN .....	43
ARTÍCULO 37. DURACIÓN MÁXIMA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	43
ARTÍCULO 38. PERMISOS ORDINARIOS Y SINDICALES .....	44
ARTÍCULO 39. JUSTAS CAUSAS PARA SOLICITAR PERMISOS .....	45
ARTÍCULO 40. LICENCIA .....	45
ARTÍCULO 41. GOCE EFECTIVO DE LA LICENCIA .....	45
ARTÍCULO 42. IRREVOCABILIDAD .....	46
ARTÍCULO 43. TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA ALGUNAS LICENCIAS .....	46
ARTÍCULO 44. VACACIONES .....	46





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



ARTÍCULO 45. GOCE EFECTIVO DE VACACIONES.....	47
ARTÍCULO 46. TRABAJO PARCIAL.....	47
ARTÍCULO 47. ACUMULACIÓN DE VACACIONES .....	47
ARTÍCULO 48. APLAZAMIENTO DE VACACIONES.....	47
ARTÍCULO 49. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.....	47
ARTÍCULO 50. REMUNERACIÓN POR VACACIONES.....	48
ARTÍCULO 51. COMPENSACIÓN DE VACACIONES .....	48
ARTÍCULO 52. PRESCRIPCIÓN DE VACACIONES.....	48
CAPITULO IX.....	48
ORDEN JERÁRQUICO.....	48
ARTÍCULO 53.....	48
CAPITULO X.....	54
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.....	54
ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES COMUNES .....	54
ARTÍCULO 55. PROHIBICIÓN A MENORES DE EDAD .....	54
CAPITULO XI.....	57
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	57
ARTÍCULO 56. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	57
ARTÍCULO 57. ATENCIÓN MÉDICA.....	57
ARTÍCULO 58. OBLIGACIÓN DE REPORTAR ENFERMEDADES.....	57
ARTÍCULO 59. CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES MÉDICAS.....	58
ARTÍCULO 60. CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	58
ARTÍCULO 61. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	58
ARTÍCULO 62. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO.....	59





**SERVICIUDAD ESP**

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT 816.001.609-1

NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

ARTÍCULO 63. SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO DE REPORTES. ....	59
ARTÍCULO 64. CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.....	59
ARTÍCULO 65. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR .....	60
ARTÍCULO 66. LICENCIAS POR INCAPACIDAD.....	61
ARTÍCULO 67. EQUIPO INVESTIGADOR.....	61
CAPITULO XII .....	62
RÉGIMEN SALARIAL.....	62
SALARIO MÍNIMO, SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS Y PERIODOS QUE LO REGULAN .....	62
ARTÍCULO 68. ESCALAS SALARIALES.....	62
ARTÍCULO 69. MODALIDAD DE SALARIO .....	62
ARTÍCULO 70. FORMA DE PAGO .....	62
ARTÍCULO 71. PERIODOS DE PAGO.....	62
ARTÍCULO 72. CONSIDERACIONES ESPECIALES.....	63
CAPITULO XIII.....	63
DISTINCIÓN, ESTÍMULOS, CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL .....	63
ARTÍCULO 73. SISTEMA DE DISTINCIÓN Y ESTÍMULOS.....	63
ARTÍCULO 74. ESTÍMULOS Y DISTINCIÓN.....	63
ARTÍCULO 75. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ .....	63
ARTÍCULO 76. REQUISITOS PARA LA EVALUACIÓN .....	64
ARTÍCULO 77. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	64
ARTÍCULO 78. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN .....	64
ARTÍCULO 79. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	64
ARTÍCULO 80. BIENESTAR SOCIAL.....	65
CAPITULO XIV .....	65
DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES .....	65
ARTÍCULO 81. DERECHOS .....	65





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



ARTÍCULO 82. DEBERES .....	68
ARTÍCULO 83. PROHIBICIONES .....	73
CAPITULO XV .....	80
FALTAS Y SANCIONES .....	80
ARTÍCULO 84. FALTAS .....	80
ARTÍCULO 85. PRINCIPIO DE TIPICIDAD. SERVICIUDAD E.S.P., .....	81
ARTÍCULO 86. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES .....	81
ARTÍCULO 87. FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES .....	82
ARTÍCULO 88. FALTAS GRAVES .....	84
CAPITULO XVI .....	88
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA. ....	88
ARTÍCULO 89. SUJETOS DISCIPLINABLES .....	88
ARTÍCULO 90. PROCEDIMIENTO .....	88
ARTÍCULO 91. PROCEDIMIENTO ADICIONAL PARA SANCIONAR O DESPEDIR POR BAJO RENDIMIENTO .....	91
CAPÍTULO XVII .....	93
PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS .....	93
PERSONA ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN ...	93
ARTÍCULO 92. FORMA DE PRESENTACIÓN .....	93
CAPÍTULO XVIII .....	93
USO DE DOTACIÓN, ELEMENTOS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL .....	93
ARTÍCULO 93. FINALIDAD .....	93
ARTÍCULO 94. LINEAMIENTOS .....	94
ARTÍCULO 95. INCUMPLIMIENTO PARCIAL .....	95
CAPITULO XIX .....	95





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE LAS INCAPACIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EMPRESA .....	95
ARTÍCULO 96. ÁREA TÉCNICA.....	95
ARTÍCULO 97. SECCIÓN ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO.....	95
ARTÍCULO 98. PERSONAL ADMINISTRATIVO DIFERENTES SEDES.....	95
ARTÍCULO 99. DEBER DE CUMPLIMIENTO DE LA FORMALIDAD .....	95
CAPITULO XX.....	96
MECANISMOS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, ASÍ COMO EL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SOLUCIONARLO .....	96
ARTÍCULO 100. EL PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA.....	96
ARTÍCULO 101. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.....	96
ARTÍCULO 102. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN.....	96
ARTÍCULO 103. PROCEDIMIENTO INTERNO.....	97
CAPITULO XXI.....	100
REGLAS DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL, INVENCIÓNES, MANEJO Y ADMINISTRACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO y EQUIPOS INFORMÁTICOS.....	100
ARTÍCULO 104. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.....	100
ARTÍCULO 105. PROPIEDAD INTELECTUAL.....	101
ARTÍCULO 106. OBLIGACIONES SOBRE LAS REGLAS DE CONFIDENCIALIDAD DEL TRABAJADOR. ....	102
ARTÍCULO 107. MANEJO Y ADMINISTRACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO y EQUIPOS INFORMÁTICOS .....	103
CAPÍTULO XXII.....	104
ADOPCIÓN DE PRUEBAS PARA DETECTAR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ASÍ COMO SU PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO .....	104
ARTÍCULO 108. FINALIDAD .....	104
ARTÍCULO 109. PRUEBAS ALEATORIAS Y DE RUTINA .....	105





**SERVICIUDAD ESP**

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT. 816.001.609-1

NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

ARTÍCULO 110. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA EMBRIAGUEZ O ALTERACIÓN DE LOS SENTIDOS A CAUSA DE CONSUMO DE DROGAS O ALCOHOL .....	105
ARTÍCULO 111. SUSPENSIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJO EN CASO DE HALLARSE PRUEBA CONFIRMATIVA DE EMBRIAGUEZ .....	105
ARTÍCULO 112. DETECCIÓN DE EMBRIAGUEZ A CAUSA DE HECHOS CONCURRENTES O CONCOMITANTES .....	106
ARTÍCULO 113. PRUEBA DE EMBRIAGUEZ EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO .....	107
ARTÍCULO 114. OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA A PROGRAMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA ADICCIÓN O CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS PSICOACTIVAS .....	107
CAPÍTULO XXIII .....	107
CLAUSULAS INEFICACES .....	107
ARTÍCULO 115. INEFICACIA .....	107
CAPÍTULO XXIII .....	108
DISPOSICIONES FINALES .....	108
ARTÍCULO 116. PUESTA EN CONOCIMIENTO .....	108
ARTÍCULO 117. VIGENCIA PROVISIONAL .....	108
ARTÍCULO 118. VIGOR OBJETIVO .....	108
PUBLICACIÓN .....	108





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SERVICIUDAD E.I.C.E. E.S.P.**

### **CAPITULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Con el presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa Industrial y Comercial del Estado Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios E.I.C.E. SERVICIUDAD E.S.P., identificada con el NIT. 816001609-1, en adelante SERVICIUDAD o la EMPRESA, con domicilio en la ciudad de Dosquebradas, Departamento de Risaralda, y sus disposiciones, quedan sometidos, tanto la Empresa como sus Servidores Públicos (empleados públicos en lo que legalmente pueda obligarles).

Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores oficiales de la EMPRESA, tal como lo establece el parágrafo del artículo 2.2.5.1 del D.U.R. 1083 de 2015.

PARÁGRAFO: OBJETIVO. Establecer las normas que determinan las condiciones a que debe sujetarse la EMPRESA SERVICIUDAD E.S.P., y sus servidores, en la prestación del servicio.

### **CAPITULO II DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 2. NATURALEZA JURÍDICA.** SERVICIUDAD E.S.P. es una EMPRESA industrial y comercial del estado, descentralizada del orden Municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 3. OBJETO SOCIAL:** SERVICIUDAD E.S.P. tiene como objeto la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, y todos aquellos servicios que conforme a sus estatutos sociales y a los que les aplica la Ley 142 de 1994, pueda ejecutar.

**ARTÍCULO 4. VISIÓN:** Será una EMPRESA líder en la Región, en la prestación de servicios públicos domiciliarios, con plena disposición de recursos tanto hídricos, financieros y humanos calificados, generando gran impacto en innovación de nuevos productos, cumpliendo con altos estándares ambientales, haciendo uso de la planeación a largo plazo, con conciencia social y con gran rentabilidad.

**ARTÍCULO 5. MISIÓN:** Somos una EMPRESA líder en la prestación de los Servicios Públicos Domiciliarios de Acueducto, Alcantarillado y Aseo garantizando la continuidad, calidad y cobertura de los servicios, con un equipo humano altamente competitivo, utilizando tecnologías de punta, buscando la satisfacción del usuario y la sostenibilidad económica en armonía con el medio ambiente.

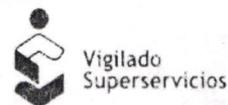
**ARTÍCULO 6. POLÍTICA DE CALIDAD:** Satisfacer al cliente a través de la continuidad, confiabilidad y cobertura del servicio, con excelente atención y cobro racional de tarifas, garantizando la sostenibilidad en el tiempo; utilizando los medios tecnológicos disponibles, optimizando las estructuras financieras y propiciando el desarrollo del talento humano, comprometido en la búsqueda del mejoramiento continuo.

**ARTÍCULO 7. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN:** La dirección y administración de SERVICIUDAD E.S.P. corresponde a la Junta Directiva y al Gerente, quien es el representante legal, el cual es un Empleado Público de libre nombramiento y remoción por el Alcalde Municipal.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Se consideran representantes del empleador, y en tal carácter obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores y, en general las personas que en nombre de él ejerzan funciones de dirección o administración, así como los puros intermediarios que contratan los servicios de otras personas para ejecutar algún trabajo en beneficio del empleador, y por cuenta exclusivamente de éste.

Para ser más precisos en el presente reglamento, ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador los servidores que se encuentren en la siguiente situación y ubicación orgánica:

- o Todos los empleados públicos del nivel directivo y profesional.
- o Todos los trabajadores oficiales del nivel profesional, técnico y de supervisión que tengan a su cargo al menos un trabajador a su cargo.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 8. DOCUMENTACIÓN NECESARIA.** Quién aspire a desempeñar un empleo en SERVICIUDAD E.S.P. deberá postularse para dicho cargo y para tal efecto deberá adjuntar los siguientes documentos:

- a.** Hoja de vida de la Función Pública debidamente diligenciada.
- b.** Certificado de Antecedentes Judiciales
- c.** Certificado de Antecedentes Disciplinarios.
- d.** Certificado de Responsabilidad Fiscal.
- e.** Fotocopia de Cedula de ciudadanía.
- f.** Registro civil de nacimiento.
- g.** Certificado de antecedentes contravencionales y medidas correctivas expedido por la Policía Nacional.
- h.** Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016, Art. 20).





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a)** La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b)** La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c)** La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d)** El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la EMPRESA un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) caso en el cual será equivalente al cien (100%) de un salario mínimo legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la A.R.L. que cubre la EMPRESA. En materia de salud, durante las fases lectivas y prácticas, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme el régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la EMPRESA patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la EMPRESA y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso las actividades del aprendiz deberán guardar relación con su formación académica.

**PARÁGRAFO 1:** Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) Las practicas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnológicos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, suscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. EL número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- i.* Certificado de la última afiliación a la E.P.S
- j.* Certificado de la última afiliación a la A.F.P.
- k.* Certificado o extracto de semanas cotizadas al sistema general de pensiones, con fecha de expedición para el momento de vinculación a SERVICIUDAD E.S.P.
- l.* Examen médico laboral de ingreso.
- m.* Comprobación de los requisitos de experiencia laboral señalados en la hoja de vida, acorde al manual específico de funciones.
- n.* Certificados de estudios acreditados en la hoja de vida y que se exijan para el ejercicio del cargo en el Manual de Funciones
- o.* Certificado de los dos (2) últimos empleos que haya desempeñado en el cual conste el tiempo de servicio, la labor ejecutada y el salario devengado.
- p.* Autorización escrita del Ministerio del Trabajo 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.

Tratándose de personal calificado además de los requisitos anteriores deberá adjuntar a su hoja de vida, lo siguiente:

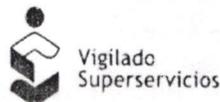
- a.* Fotocopia del título profesional o técnico obtenido con la correspondiente constancia de registro de este.
- b.* Copia del acta de grado
- c.* Fotocopia de la tarjeta profesional o licencia obtenida.

**PARÁGRAFO 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. Asimismo, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º de la Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. N. artículos primero y segundo, convenio 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), el examen para determinar la infección por VIH - SIDA (Decreto reglamentario 1543 de 1997 Art. 21), ni puede exigirse la libreta Militar para acceder al empleo, sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral los trabajadores tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Ley 1780 de 2016, Art. 20).

PARÁGRAFO 2: Las personas aspirantes a laborar con el empleador SERVICIUDAD E.S.P. y una vez hayan superado las etapas de preselección y selección y antes de procederse a la contratación laboral deberán acudir, previa orden de la administración ante el médico que la EMPRESA determine, para que le sean ordenados y practicados los exámenes pre-ocupacionales o de admisión con el objeto de determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar.

## **CAPITULO IV RELACIÓN DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 9. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una Entidad autorizada, a cambio de que una EMPRESA patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la EMPRESA, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2)





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación.
- b)** La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el estado.
  - c)** El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de acuerdo con el ARTÍCULO 5 del Decreto 2838 de 1960.
  - d)** El aprendiz de capacidad de nivel semi calificado. se entiende como nivel de capacitación semi calificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo), auxiliares de cocina, auxiliares de electricistas, plomería etc...) para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajo nivel de educación formal y experiencia.

**PARÁGRAFO 2:** En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de acuerdo con la Ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**PARÁGRAFO 3:** Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001 609-1  
NUIR 1-661700002



señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO 4:** Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

**ARTÍCULO 10. EDAD MÍNIMA PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE:** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o que demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado como lo señala el art 2 de la Ley 188 de 1959.

**ARTÍCULO 11. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje deberá identificar cómo mínimo los siguientes elementos:

1. Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria, nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el número de identificación tributaria, nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectivas y prácticas.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Deberes y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato
13. Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 12. CUOTAS DE APRENDICES EN LA EMPRESA.** La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la EMPRESA. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la EMPRESA, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

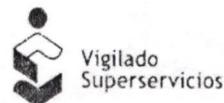
La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, verificará y





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la EMPRESA patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la EMPRESA.

El empleador podrá presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes períodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

1. El empleador que remita la información en los meses de julio y enero, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

1.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de julio, reportará la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso.

1.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de enero reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

2. El empleador que remita la información en los meses de marzo y septiembre, deberá hacerlo adjuntado el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

2.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de marzo reportará la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.

2.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de septiembre reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO 1.** El empleador, a través del representante legal o su apoderado, remitirá la información únicamente en las oportunidades señaladas en los numerales 1 o 2 del presente artículo, para lo cual deberá informar por escrito al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la EMPRESA.

En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia a que alude la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes.

**PARÁGRAFO 2.** Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la EMPRESA en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso de que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.





**SERVICIUDAD ESP**

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT. 816.001.609-1

NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la EMPRESA. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la Ley 789 de 2002. Esta distribución también deberá ser informada en las condiciones y plazos previstos en los incisos cuarto y quinto del presente artículo.

**PARÁGRAFO 4.** Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



<b>ÁREA ADMINISTRATIVA Y ATENCIÓN AL USUARIO</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORARIO</b>
LUNES A JUEVES	7:00 a m A 12:00 m y 2:00 p.m. A 6:00 pm.
VIERNES	7:00 a.m. A 3:00 p.m. en Jornada Continua

Se dispondrá de dos (2) horas diarias de 12.00 m a 2:00 pm, para tomar el almuerzo de lunes a jueves y los viernes de treinta (30) minutos a discreción de los turnos del jefe inmediato, entre las 11:30 a.m. A 2:00 p.m., para tomar el almuerzo por turnos, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.

<b>SUBGERENCIA COMERCIAL - LECTORES</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A VIERNES	7: 00 a.m. A 3:30 p.m.
SÁBADO	7:00 a.m. A 12:00 m.

Se dispondrá de treinta (30) minutos diarios de 12.30 pm a 1:00 pm, para tomar el almuerzo de lunes a jueves.

<b>SUBGERENCIA COMERCIAL - FONTANEROS</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A JUEVES	7: 00 a.m. A 12: 00 m. y 2:00 A 6:00 p.m.
VIERNES	7: 00 a.m. A 12: 00 m. y 2:00 A 4:00 p.m.
SÁBADO	7:00 a.m. A 11:00 a.m.

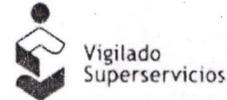
Se dispondrá de dos (2) horas de lunes a viernes de 12.00 m a 2:00 p.m., para tomar el almuerzo.

<b>SUBGERENCIA COMERCIAL- SUPERVISOR</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A JUEVES	7: 00 a.m. A 12: 00 m y 2:00 A 6:00 p.m.
VIERNES	7: 00 a.m. A 12: 00 m. y 2:00 A 4:00 p.m.
SÁBADO	7:00 a.m. A 11:00 a.m.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-651700002



Se dispondrá de dos (2) horas de lunes a jueves de 12.00 m a 2:00 pm, para tomar el almuerzo.

<b>SUBGERENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA - ACUEDUCTO</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A SÁBADO	6: 00 a.m. A 2:30 p m CUADRILLA MAÑANA
LUNES A SÁBADO	9:30 m. A 6:00 p.m. CUADRILLA TARDE

Se dispondrá de treinta (30) minutos diarios de 11.30 am a 12:00 m, para tomar el almuerzo para la cuadrilla de la mañana; y para la cuadrilla de la tarde se dispondrá de treinta (30) minutos diarios entre las para tomar los alimentos 12.30 p.m. a 1:00 p.m.

<b>SUBGERENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA - ALCANTARILLADO</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A JUEVES	6: 00 a.m. A 12: 00 m y 1:00 A 5:00 p.m.
VIERNES	6: 00 a.m. A 12: 00 m y 1:00 A 3:00 p.m.

Se dispondrá de una (1) hora diaria de 12.00 m a 1:00 p.m., para tomar el almuerzo de lunes a viernes.

<b>SUBGERENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA - ASEO</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A SÁBADO	6: 00 a.m. A 2: 30 p.m.

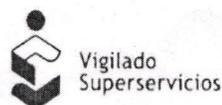
Se dispondrá de treinta (30) minutos diarios de 11:30 am a 12:00 m., para tomar el almuerzo.

<b>SUBGERENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA - CÉSPED Y PODA</b>	
<b>JORNADA</b>	<b>HORA</b>
LUNES A	7: 00 a.m. A 12:30 p.m. y 1:00 p.m. A 4:00
SÁBADO	7: 00 a.m. A 12:30 p.m.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 13. PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE.** No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio del Trabajo.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

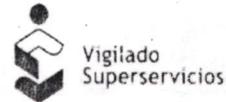
**ARTÍCULO 14. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la EMPRESA patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

**ARTÍCULO 15. INCUMPLIMIENTO DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE POR PARTE DEL APRENDIZ.** EL Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la EMPRESA patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## **CAPITULO V**

### **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

#### **TITULO I**

#### **JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO ORDINARIA**

**ARTÍCULO 16. DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.** Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales.

El gerente de SERVICIUDAD podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.

El trabajo realizado en sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.

Es una obligación del empleado dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.

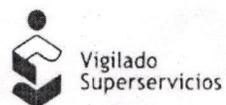
**ARTÍCULO 17. HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA.** La hora de entrada y de salida para los servidores de públicos de SERVICIUDAD E.S.P., será la siguiente:

Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Se dispondrá de treinta (30) minutos diarios de 12.30 p.m. a 1:00 p.m., para tomar el almuerzo de lunes a viernes.

**PARÁGRAFO 1.** Es responsabilidad del subgerente de cada área, velar por la prestación del servicio, el cumplimiento de la jornada laboral y el horario de trabajo, e informar cualquier incumplimiento que se presente.

**PARÁGRAFO 2.** El empleador a su arbitrio podrá establecer cualquier mecanismo para controlar el cumplimiento por parte de todos los servidores de su respectivo horario y jornada de trabajo; así como el cumplimiento efectivo del trabajo en jornada suplementaria, de horas extras y el trabajo en días de descanso legalmente obligatorio.

Respecto del trabajo suplementario, de horas extras y el ejecutado en días de descanso legalmente obligatorio, solo se reconocerá el que hubiere sido expresamente autorizado por la gerencia o subgerencia respectiva de la EMPRESA, y no constituirá tal, el que el trabajador ejecute por su mera liberalidad.

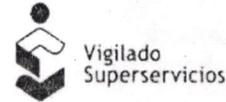
**PARÁGRAFO 3.** El reporte que arroje el mecanismo de control, (control biométrico, GPS, tarjetas, planillas, iniciador del computador asignado al trabajador e inspección y supervisión), servirá de prueba para dar inicio al proceso disciplinario respectivo e incluso para dar por terminada la relación de trabajo o legal y reglamentaria.

**PARÁGRAFO 4.** Para la programación de las disponibilidades laborales de fines de semana, debe haberse consignado tal programación por escrito por parte de la Gerencia o Subgerencia respectiva. De la programación y de la ejecución de la disponibilidad debe allegarse la respectiva programación y acta escrita a la Gerencia de la EMPRESA, con copia de la misma a la oficina de talento humano, donde consten las horas trabajadas efectivamente y el detalle de los trabajadores que realizaron la labor.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816 001 609-1  
NUIR 1-661 700002



**PARÁGRAFO 5.** El empleador **podrá modificar en cualquier momento los horarios y jornada laboral aquí consignados**, sin que se exceda el límite legal, y no será necesaria la modificación del presente reglamento, pues solo bastará la comunicación que en ese sentido se imparta por la Gerencia y en cuanto a la simple disponibilidad convencional, esta solo será computada luego de que el trabajador hubiere concluido su jornada laboral semanal y en consecuencia lo mismo ocurre con la ejecución de la simple disponibilidad.

## **TITULO II**

### **JORNADA, HORARIO Y PAUTAS DE TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 18.** Conforme a las pautas que establece la Ley 1221 de 2008, podrá hacerse uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), para ordenar el teletrabajo de los servidores que por la naturaleza de sus funciones así sea posible; igualmente se podrá habilitar al servidor para que desempeñe sus obligaciones laborales de forma transitoria en casa o lugar diferente al que realiza sus funciones; sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, que impidan que el servidor pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.

El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 19. DEFINICIONES.** Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

Recuérdese que conforme a la definición legal “Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

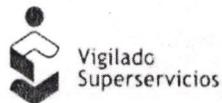
El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- 1.) **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
  - 2.) **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
  - 3.) **Suplementarios,** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- **TELETRABAJADOR.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

No se considerará teletrabajador, al servidor de SERVICIUDAD, que por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

**ARTÍCULO 20. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES Y SUS OBJETIVOS.** SERVICIUDAD garantizará los derechos laborales, sindicales y de seguridad social de los teletrabajadores de la EMPRESA en los términos del artículo 6º de la establece la Ley 1221 de 2008 y Decreto 1072 de 2015, capítulo 5º, y/o las normas que lo sustituyan o modifiquen.

Se garantizará la remuneración del teletrabajador a pesar de que él no reciba de su EMPLEADOR, los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no puede realizar su labor debido corte en las líneas telefónicas, flujo eléctrico, o servicio de internet.

Si el teletrabajador llegase a cambiar de domicilio, deberá comunicárselo inmediatamente a la entidad, la cual suspenderá temporalmente la modalidad de teletrabajo hasta vericar que se cumplan las condiciones adecuadas para llevarlo a cabo.

## **OBJETIVOS**

1. Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.
2. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores 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.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



3. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
4. Aumento de la productividad.
5. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
6. Disminuir el ausentismo laboral.
7. Se garantizará su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
8. Mejorar los procesos laborales en SERVICIUDAD
9. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, con imposibilidad para trasladarse al lugar del trabajo o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral – inclusión Social, siempre y cuando el oficio lo permita y la empleadora esté en condiciones de siniestrar herramientas de trabajo remoto y organizar el teletrabajo.

**PARÁGRAFO. REGISTRO DE PERSONAL EN TELETRABAJO E IGUALDAD DE TRATO.** SERVICIUDAD informará a la Inspección de Trabajo y la A.R.L. los teletrabajadores que tenga a su cargo.

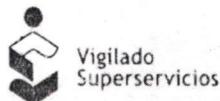
SERVICIUDAD promoverá la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la EMPRESA.

**ARTÍCULO 21. IMPLEMENTACIÓN, MODIFICACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO, MANUALES DE FUNCIONES, Y COMPETENCIAS LABORALES.** SERVICIUDAD adaptará los contratos de trabajo, los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral; la reforma como mínimo contendrá:





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar 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.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador

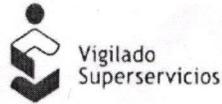
## **ARTÍCULO 22. USO ADECUADO DE EQUIPOS, PROGRAMAS Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN.**

- **CORREO ELECTRÓNICO.** Se suministrará al teletrabajador una cuenta de correo electrónico, que será administrado, controlado y auditado por el EMPLEADOR, en los términos descritos en el artículo 96 del presente reglamento.
- **RESTRICCIÓN DE USO DE LOS EQUIPOS INFORMÁTICOS.** Se suministrará al teletrabajador equipos informáticos de propiedad de SERVICIUDAD que utilizará de forma exclusiva para el desempeño de sus funciones y obligaciones laborales. El mantenimiento preventivo y obligatorio de dichos equipos corre por cuenta de SERVICIUDAD, pero su uso adecuado y debida conservación corre por cuenta del teletrabajador.
- **RESTRICCIÓN DE USO DE LOS PROGRAMAS INFORMÁTICOS.** Los programas informáticos, serán provistos por SERVICIUDAD, y por tanto se destinarán exclusivamente para el desarrollo de las obligaciones y funciones asignadas.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



El teletrabajador acatará estrictamente la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información que tenga en su poder, por intermedio de los programas informáticos, software y hardware entregado por SERVICIUDAD, para el uso exclusivo del teletrabajador, en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones laborales.

- **SOFTWARE DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES.** Los equipos informáticos con los cuales dote SERVICIUDAD a sus teletrabajadores, podrán estar provistos de software de control y seguimiento de actividades laborales, registro de asistencia laboral y horario laboral, sistema de posicionamiento global, geolocalización, y de protocolos de seguridad de datos.

**ARTÍCULO 23. AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS PARA LOS TELETRABAJADORES.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

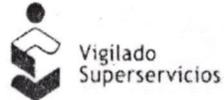
Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto se causará el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador de SERVICIUDAD.

**ARTÍCULO 24. AUXILIO DE SERVICIOS PÚBLICOS Y COSTOS DE CONEXIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS.** Es obligación de SERVICIUDAD proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de sus teletrabajadores, conexiones eléctricas y de red de los mismos, mantenimiento de software y hardware a disposición de los teletrabajadores.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-651700002



SERVICIUDAD deberá pagar un auxilio a su teletrabajador para el pago parcial de su factura de energía eléctrica, y conexiones de internet.

Si el teletrabajador se ve obligado a ejecutar desplazamientos ordenados por SERVICIUDAD, los costos de los mismos serán reembolsados por la EMPRESA.

**ARTÍCULO 25. CONDICIONES DE ACCESO A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO:** Los servidores de SERVICIUDAD E.S.P. podrán solicitar su participación en la modalidad de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. Que el objeto de contrato individual o relación legal, según manual de funciones admita esta modalidad de trabajo remoto mediado por las tecnologías de la información y comunicación TICS
2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
3. 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 conjuntamente con el jefe inmediato.
4. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
5. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**ARTÍCULO 26 REVERSIBILIDAD DEL TELÉTRABAJO.** Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de la EMPRESA, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional, e igual derecho se predica del empleador. Por tanto, se debe manifestar con la antelación





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



suficiente tal decisión de reversibilidad, para que se pueda dar aplicación efectiva a la decisión de retorno al centro de trabajo.

PARÁGRAFO. El servidor público que hubiere sido vinculado a SERVICIUDAD de forma inicial para ejecuta su trabajo mediante la modalidad de teletrabajo no tiene derecho a solicitar que sus labores se ejecuten en el centro de trabajo y no en forma remota.

**ARTÍCULO 27. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPLEADORA SERVICIUDAD E.S.P.:** Son responsabilidades del Empleador:

1. La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
2. El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
3. Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
4. Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la EMPRESA en materia de salud y seguridad en el trabajo.

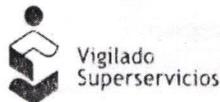
**ARTÍCULO 28: COMPROMISOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES REFERENTES A LOS EQUIPOS, APLICACIONES, DOCUMENTACIÓN, Y SUMINISTROS ENTREGADOS POR LA EMPRESA Y MEDIDAS DE SEGURIDAD INFORMÁTICA QUE DEBE CONOCER Y CUMPLIR EL TELETRABAJADOR.**

Son medidas de seguridad informática que debe atender y cumplir el TELETRABAJADOR al servicio de SERVICIUDAD E.S.P.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001 809-1  
NUIR 1-661700002



1. El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la EMPRESA o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
2. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de SERVICIUDAD E.S.P. que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
3. El teletrabajador debe cambiar las claves el acceso a wifi y debe evitar utilizar redes inalámbricas abiertas.
4. El teletrabajador debe realizar copias de seguridad de manera periódica haciendo uso de los medios de almacenamiento entregados por SERVICIUDAD E.S.P. para tal fin.
5. El teletrabajador debe abstenerse de enviar archivos con información de la organización y/o entidad, por medios no oficiales como WhatsApp, Dropbox, Wetransfer, correos de dominio gratuito, etc.
6. El teletrabajador debe cerrar sesión cuando no esté usando el dispositivo, tanto en casa como en lugares públicos.
7. El teletrabajador debe mantener actualizado su sistema operativo con los últimos parches de seguridad liberados por el fabricante, si trabaja desde su propio dispositivo.
8. El teletrabajador debe mantener actualizado el software antivirus, de un fabricante reconocido, para evitar infecciones con virus o software malicioso.
9. El teletrabajador debe garantizar un espacio adecuado para teletrabajar sin riesgo a perder información por causa de daño del equipo por la mala manipulación de alimentos, por ejemplo.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- 10.** El teletrabajador debe abstenerse de instalar en los equipos programas o extensiones de navegadores de fuentes desconocidas ya que estas suelen traer programa maligno el cual puede afectar sus dispositivos y extraer la información sensible.
- 11.** El teletrabajador debe evitar el uso de aplicaciones de escritorio remoto que no estén verificadas por la organización y/o entidad, estas herramientas pueden crear puertas traseras por medio de las cuales podría comprometerse el servicio o las credenciales de acceso de usuario y por lo tanto permitir el acceso a los equipos de SERVICIUDAD E.S.P.
- 12.** El teletrabajador debe optimizar el uso del internet, dado que por un mismo canal se van a establecer todas las conexiones, y en consecuencia debe priorizar las actividades laborales en los horarios establecidos para que no sufra caídas del servicio.
- 13.** El teletrabajador debe garantizar la seguridad de los datos y cumplir con las exigencias de seguridad impuestas por SERVICIUDAD E.S.P. y la Ley de protección de datos personales.
- 14.** El teletrabajador no debe enviar mensajes de texto con datos confidenciales, como información privada y detalles de tarjeta de crédito.
- 15.** El teletrabajador no debe conectar el celular a puertos USB desconocidos y no aceptar ninguna relación de confianza a través de USB sin asegurar de que la conexión es confiable.
- 16.** El teletrabajador no debe conectarse a redes WI-FI públicas abiertas (o hotspots WI-FI)
- 17.** El teletrabajador no debe instalar ninguna aplicación que no provenga de una fuente de confianza, como las tiendas oficiales de Apps
- 18.** El teletrabajador no debe instalar aplicaciones que exijan permisos que pongan en riesgo la información confidencial (acceso a la agenda, geolocalización, etc.).





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Son medidas de seguridad informática que debe atender y cumplir el SERVICIUDAD E.S.P.

1. SERVICIUDAD E.S.P. proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de sus teletrabajadores, conexiones eléctricas y de red, de los mismos, mantenimiento de software y hardware a disposición de los teletrabajadores.
2. SERVICIUDAD debe cifrar los dispositivos móviles, implementando en los dispositivos mecanismos de cifrado de la documentación, además de los de autenticación de usuarios.
3. SERVICIUDAD debe capacitar a sus teletrabajadores en el correcto manejo de los programas, aplicaciones, hardware, seguridad de la información, y hermanitas dadas para su función.
4. SERVICIUDAD debe activar la configuración multifactorial en las cuentas de correo personales y corporativas, con el fin de confirmar la identidad del que accede al correo y demás herramientas.
5. SERVICIUDAD debe implementar canales de comunicación seguros desde Internet como SSL VPN, para sus servidores en las conexiones para teletrabajo y trabajo remoto.
6. SERVICIUDAD debe mantener actualizado su sistema operativo con los últimos parches de seguridad liberados por el fabricante.
7. SERVICIUDAD debe instalar y mantener actualizado el software antivirus, de un fabricante reconocido, para evitar infecciones con virus o software malicioso.
8. SERVICIUDAD debe capacitar a sus servidores respecto de las políticas de privacidad de la información, para no divulgar información sensible y privada de la organización.
9. SERVICIUDAD debe implementar soluciones de almacenamiento en la nube para guardar los archivos de sus teletrabajadores, a través de la infraestructura del servidor de archivos implementada.
10. SERVICIUDAD debe activar perfiles de navegación para los usuarios SSL/VPN permitidos.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

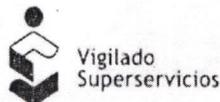


- 11.** SERVICIUDAD debe realizar un monitoreo permanente a la infraestructura de los servicios utilizados por los teletrabajadores, con el fin de analizar posibles acciones no autorizadas.
- 12.** SERVICIUDAD debe implementar validaciones de seguridad mínimas al momento de la conexión por SSL VPN, para dispositivos BYOD (Bring Your Own Device), como protección de antivirus, actualización de parches de seguridad entre otros.
- 13.** SERVICIUDAD debe impedir guardar de forma automática las credenciales de usuarios asociadas a las herramientas corporativas.
- 14.** SERVICIUDAD debe generar políticas de backup para evitar pérdidas de información.
- 15.** SERVICIUDAD debe implementar políticas de cifrado en los equipos, servidores y herramientas transaccionales con el fin de mantener la protección de la información.
- 16.** SERVICIUDAD debe implementar la segmentación (mínimo privilegio) en los recursos a los que se accederá de forma remota con el fin de garantizar que ante un acceso indebido al equipo que se está intentando conectar a la red, no pueda acceder a recursos y/o información que no es necesaria para ese usuario.
- 17.** SERVICIUDAD debe hacer uso de herramientas de protección del dispositivo como E.D.R. (Endpoint Detection and Response), los cuales permiten una gestión integral y centralizada de la política de seguridad de SERVICIUDAD E.S.P. localmente en los dispositivos de los empleados.
- 18.** SERVICIUDAD debe asegurar que en caso de extravío de dispositivos se deben configurar medidas de seguridad para proteger la información corporativa (localización, bloqueo de pantalla, borrado remoto de datos y seguimiento de las aplicaciones ejecutadas).





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## **CAPITULO VI HORAS EXTRAS Y RECARGO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 29. JORNADA DIURNA Y NOCTURNA DE TRABAJO.** La jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6) horas y las diez y ocho (18) horas, y la jornada ordinaria nocturna entre las diez y ocho horas (18) y las seis (6) horas, mientras no exista disposición legal o convencional que la asigne en sentido contrario.

**ARTÍCULO 30. JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.** EL Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

**ARTÍCULO 31. HORAS EXTRAS:** Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras.

De las Horas extras Nocturnas. Se entiende por Trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

El pago de horas extras diurnas o nocturnas; o el reconocimiento de descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:

- a) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- b) El Supervisor de cada servicio determina si es necesario laborar en horario extraordinario según los criterios establecidos y la disponibilidad del personal, comunicándolo a su superior inmediato.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



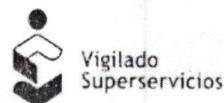
- c) Se autoriza de manera escrita mediante formato oficial, la ejecución de labores en horario extraordinario por parte del Profesional de cada servicio (Acueducto, Aseo y Alcantarillado), coordinando el tiempo requerido y el personal necesario, según la actividad que se vaya a ejecutar.
- d) El reporte se diligencia en formato oficial, uno por cada evento, indicando el tiempo laborado por cada empleado de la actividad autorizada para trabajo en horario extraordinario, el cual se debe presentar al profesional de cada servicio con un plazo de 2 días máximo posterior a la autorización.
- e) El reporte es revisado por el profesional de servicio, verificando las horas extras consignadas con los informes de actividades diarias y es entregado al Subgerente de Área para su Autorización
- f) La autorización es dada mediante firma en formato oficial de "Reporte de Horas Extras" por parte del Subgerente de la respectiva área funcional y entregado a la oficina de Talento Humano o la que haga sus veces.
- g) Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria supera dicha cantidad, el excedente se reconocerá como tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo o podrá reconocerse se pagó efectivo.
- h) Para el pago de las horas extras de los trabajadores oficiales no existe limite, siempre y cuando se hubieren causado y su reconocimiento en descanso o en dinero será una decisión exclusiva del empleador de acuerdo con la necesidad del servicio.

**ARTÍCULO 32. RECONOCIMIENTO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO.** La EMPRESA reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de este reglamento.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO 1.** En caso de laborar horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán autorizarse dos (2) horas extras diarias, sin exceder de doce (12) semanales.

Sin embargo, las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** Las horas extras se remunerarán conforme los establezca la convención colectiva de trabajo vigente, suscrita entre la EMPRESA y el SINDICATO mayoritario o a falta de norma expresa conforme se establece en la ley 6ª de 1945 o la norma que le reforme o sustituya para los trabajadores oficiales.

**PARÁGRAFO 3. DESCANSO EN DÍA SÁBADO.** Puede repartirse las cuarenta y ocho (48) 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.

## CAPITULO VII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 33. DESCANSO OBLIGATORIO.** Será de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**ARTÍCULO 34. TRABAJO EN DOMINICALES Y/O FESTIVOS.** Trabajo en días Dominicales y Festivos. Por razones especiales del servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional o habitual en domingos o festivos. La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO.** Para su reconocimiento en dinero o días de descanso se seguirán las reglas del ARTÍCULO 29 de ese reglamento, las normas convencionales y las disposiciones legales respectivas.

## **CAPITULO VIII**

### **PERIODO DE PRUEBA, PERMISOS, LICENCIA E INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.**

**ARTÍCULO 35. PERIODO DE PRUEBA. DEFINICIÓN.** Periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de SERVICIUDAD E.S.P., apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

**ARTÍCULO 36. ESTIPULACIÓN.** El período de prueba podrá ser estipulado siempre por escrito en el contrato individual de trabajo y falta de este, se regulará por las condiciones dadas en el presente capítulo.

**ARTÍCULO 37. DURACIÓN MÁXIMA Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** En los contratos de trabajo a término indefinido y de duración determinada a un año, el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

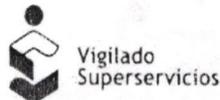
En los contratos a tiempo determinado cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**PARÁGRAFO.** Como el periodo de prueba es una garantía correlativa para las partes de la relación laboral, que les permite de forma recíproca la libre resolución del contrato de trabajo, permitiendo al empleador la terminación contractual en caso de que el trabajador no satisfaga las obligaciones que le son propias y las funciones del empleo, y para el empleado le permite





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



desistir del contrato en caso tal que no considere conveniente proseguir con la prestación del servicio.

En consecuencia, con la presente estipulación del periodo de prueba se permite la terminación unilateral de la relación laboral sin que haya necesidad de comprobar la existencia de las condiciones que fundamentan las causas que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y por tanto no será necesario agotar procedimiento disciplinario alguno y las partes y en especial SERVICIUDAD E.S.P. podrá para resolver el contrato de trabajo, comunicando al trabajador su decisión de dar por terminada la relación laboral, fundamentándose tan solo en el hecho de que el trabajador no superó el periodo de prueba pactado aquí y-o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 38. PERMISOS ORDINARIOS Y SINDICALES:** Los trabajadores de SERVICIUDAD E.S.P., cuando medie justa causa, pueden obtener permisos ordinarios con goce de sueldo, hasta por tres (3) días y el cual tiene por objeto atender necesidades inaplazables.

**PARÁGRAFO. PERMISOS SINDICALES.** Para el evento del permiso sindical permanentes del presidente de la organización sindical si a ella hubiere lugar, se debe llegar a la Gerencia de SERVICIUDAD, la copia del acta de asamblea general o de la junta directiva de la organización sindical, autenticada por su secretario(a), donde conste el nombre y cédula del trabajador de SERVICIUDAD que ha sido designado como presidente de la organización, y hacer solicitud expresa del permiso permanente haciendo referencia al norma convencional que así lo disponga.

Para los otros permisos sindicales, debe acreditarse ante Gerencia de SERVICIUDAD, la copia del acta de asamblea general de la organización sindical, autenticada por su secretaria(a), donde conste el nombre y cédula de los trabajadores que ocuparan los cargos de junta directiva, para que la





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



EMPRESA pueda constatar la pertinencia de los permisos respectivos, inherentes a su cargo.

**ARTÍCULO 39. JUSTAS CAUSAS PARA SOLICITAR PERMISOS.** La EMPRESA concederá a sus trabajadores, los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la EMPRESA. En el último caso, se concederá siempre y cuando el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos ante dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

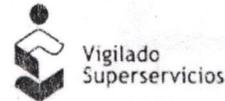
**ARTÍCULO 40. LICENCIA.** El Contrato de trabajo se suspende por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador. Debe ser otorgada por solicitud propia y por escrito del trabajador y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del empleador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

**ARTÍCULO 41. GOCE EFECTIVO DE LA LICENCIA.** Cuando la solicitud de esta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el empleador decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 42. IRREVOCABILIDAD.** La licencia una vez concedida no es revocable por la autoridad que la confiere, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador.

### **ARTÍCULO 43. TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA ALGUNAS LICENCIAS.**

**1. Licencia por luto.** Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar (padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y los suegros del trabajador) hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral y para el efecto se deberá acreditar con el respectivo registro civil de defunción y nacimiento para acreditar el parentesco.

**2. Licencia de paternidad.** Se deben de presentar ante la E.P.S. a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor, para expedir el certificado por licencia de paternidad:

- Debe ser tramitado por el mismo empleado
- Solicitar a la EMPRESA una carta donde conste el horario laboral y si gozó o no de la licencia
- Registro civil de nacimiento
- Fotocopia cedula y carne E.P.S

**ARTÍCULO 44. VACACIONES** La EMPRESA concederá vacaciones individuales de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por un año efectivo de servicios.

Las vacaciones se reconocerán de oficio o a petición del interesado, cuando ellas se hubieren causado.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 45. GOCE EFECTIVO DE VACACIONES.** La época de vacaciones será señalada por el empleador, a más tardar dentro del año subsiguiente.

**ARTÍCULO 46. TRABAJO PARCIAL.** Los trabajadores oficiales que presten servicios en jornada parcial tienen derecho al goce de vacaciones en los mismos términos de quienes laboran en jornada ordinaria. Se entiende por jornada parcial la que corresponde a un mínimo de cuatro (4) horas diarias.

**ARTÍCULO 47. ACUMULACIÓN DE VACACIONES.** Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 48. APLAZAMIENTO DE VACACIONES.** SERVICIUDAD E.S.P. podrá aplazar las vacaciones por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del trabajador. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente resolución. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos años de servicio.

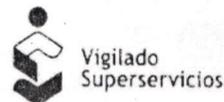
**ARTÍCULO 49. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.** El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- Las necesidades del servicio;
- La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la E.P.S.; I.P.S. o A.R.L. a la cual esté afiliado el trabajador;
- La incapacidad ocasionada por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos del ordinal anterior;
- El llamamiento a filas.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT: 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 50. REMUNERACIÓN POR VACACIONES.** El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

**ARTÍCULO 51. COMPENSACIÓN DE VACACIONES.** Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año;
- Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

**ARTÍCULO 52. PRESCRIPCIÓN DE VACACIONES.** Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe en cuatro años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción.

## **CAPITULO IX ORDEN JERÁRQUICO**

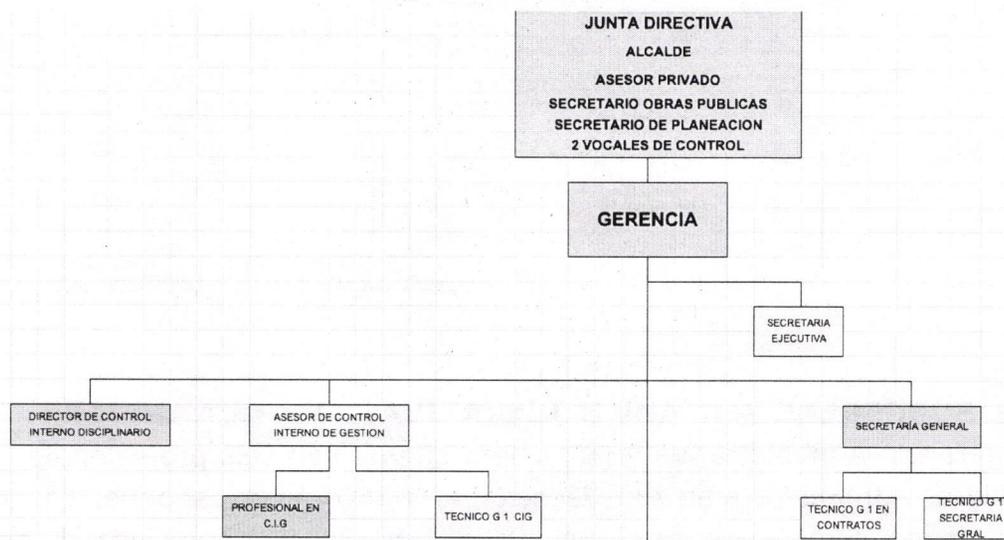
**ARTÍCULO 53.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en SERVICIUDAD E.S.P., es el siguiente:

1. **GERENCIA.** La Gerencia es el máximo órgano de la estructura jerárquica laboral, en esta reside la facultad de celebrar contratos de trabajo



y a su vez declarar la terminación de los contratos de trabajo previo cumplimiento de los procedimientos establecidos en el presente reglamento.

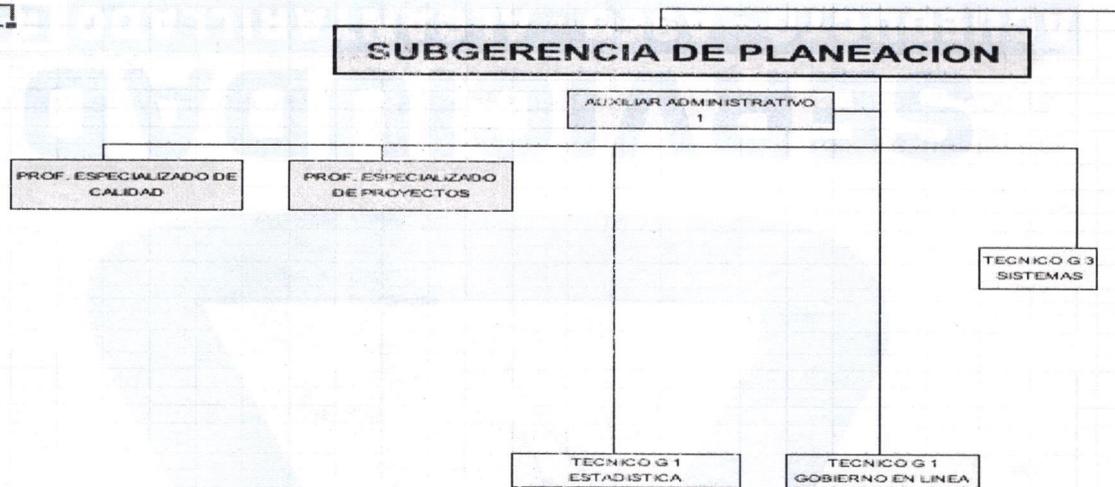
Bajo la GERENCIA se encuentran la SECRETARIA EJECUTIVA, la DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, el ASESOR DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN; y la SECRETARÍA GENERAL, todos con su equipo de trabajo, tal como se disponga según las necesidades del servicio. Hoy se gráfica de la siguiente forma:



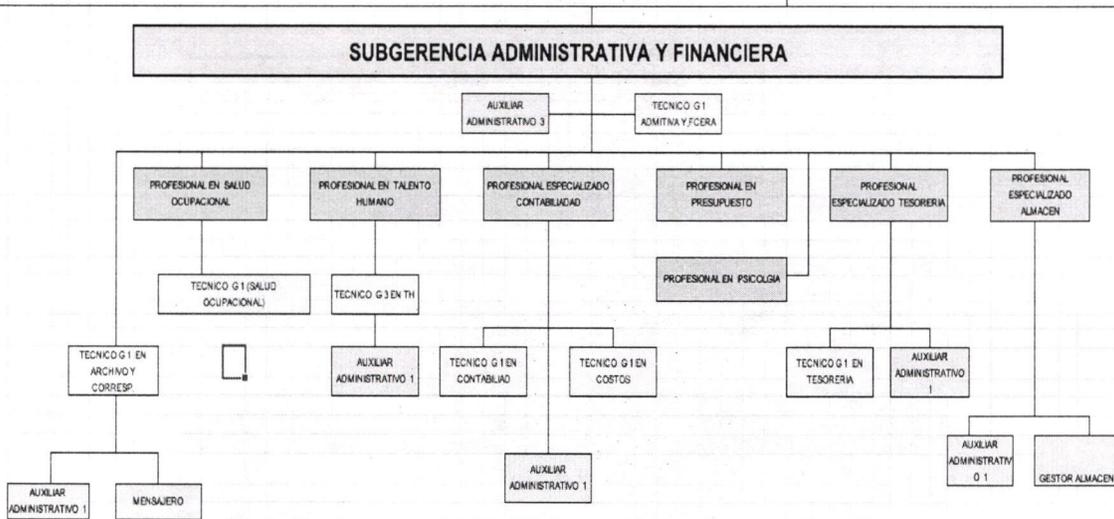
De la GERENCIA se desprenden a su vez, la SUBGERENCIA DE PLANEACIÓN, SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA y FINANCIERA, SUBGERENCIA TÉCNICA y OPERATIVA, y SUBGERENCIA COMERCIAL y MERCADEO; todas con su equipo de trabajo, tal como se disponga según las necesidades del servicio. las cuales cuentan con el siguiente orden jerárquico.

1.1. **SUBGERENCIA DE PLANEACIÓN.** En la subgerencia de planeación todos los cargos se encuentran directamente subordinados a la Subgerencia,

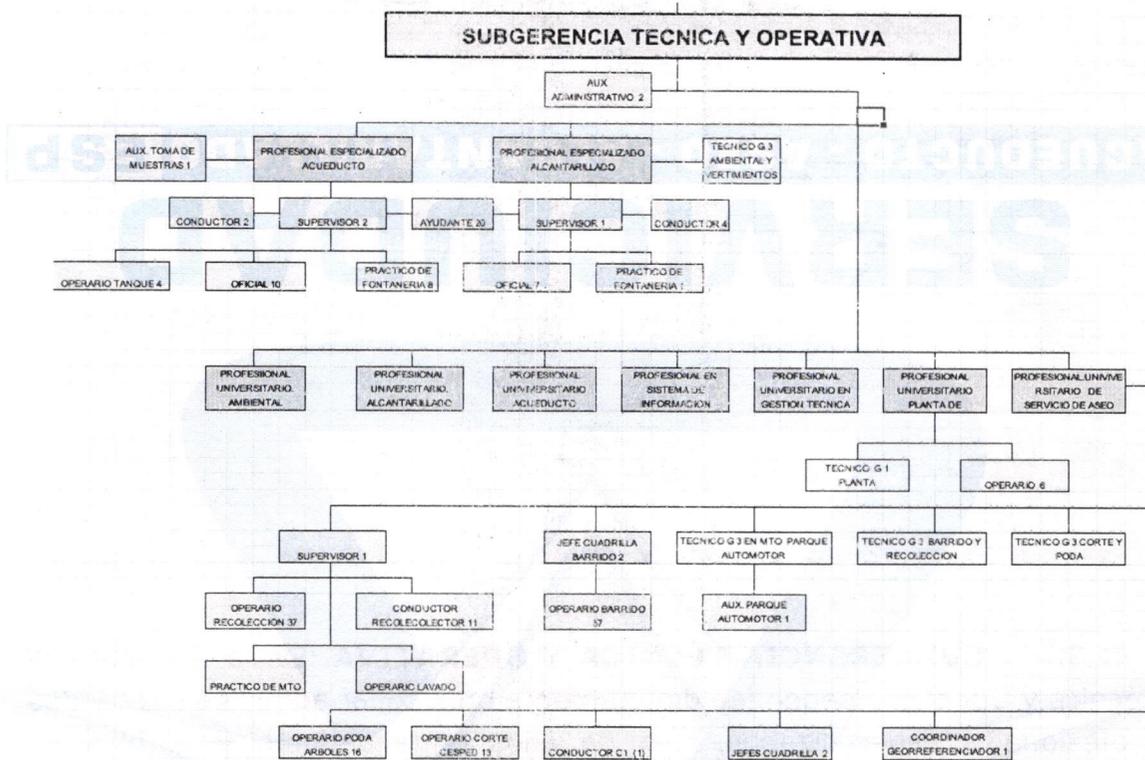
no habiendo entre los trabajadores de la dependencia más ordenes jerárquicos. Tal como se ilustra a continuación.



**1.2. SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.** La Subgerencia Administrativa y Financiera cuenta con seis profesionales, dos auxiliares administrativos y un técnico en archivo y correspondencia, todos ellos tienen como superior directo a la subgerencia. A su vez, 5 de los profesionales y el técnico en archivo cuentan con personas a su cargo de la siguiente manera:



1.3. **SUBGERENCIA TÉCNICA Y OPERATIVA.** De la Subgerencia Técnica y Operativa dependen directamente un auxiliar administrativo y dos profesionales especializados, uno de ellos en acueducto y el otro en alcantarillado, todos con su equipo de trabajo, que se adaptará de acuerdo con las necesidades del servicio, pero que hoy se ilustra de la siguiente manera:



1.4. **SUBGERENCIA COMERCIAL Y MERCADEO.** De la Subgerencia Comercial y Mercadeo dependen directamente un profesional especializado en mercadeo, un profesional especializado en control y seguimiento, un técnico en unidad de facturación (GE), un técnico en la unidad de medición (GE), un técnico en mercadeo y gestión de usuarios (GE), un técnico de unidad de suspensiones y reinstalaciones (G1), un técnico comercial (G1), un técnico en gestión de perdidas (GE), un supervisor operativo comercial; un profesional en derecho y quienes ocupen el empleo de auxiliares administrativos para la atención de P.Q.R.S.

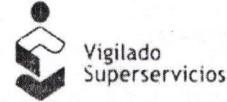
Por su parte, algunos de los trabajadores identificados anteriormente son superiores jerárquicos de otros trabajadores, tal como se ilustra a

continuación, todos conformando un equipo de trabajo que se puede adaptar según las necesidades del servicio, pero que hoy se ilustra de la siguiente manera:





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## CAPITULO X

### LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES COMUNES.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

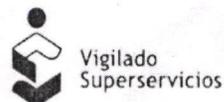
**ARTÍCULO 55. PROHIBICIÓN A MENORES DE EDAD.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- 8.** Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9.** Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 10.** Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11.** Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12.** Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13.** Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- 14.** Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15.** Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16.** Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- 17.** Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18.** Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19.** Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816 001.609-1  
NUIR 1-661700002



20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral

## **CAPITULO XI**

### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 56. IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** 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 tendientes a prevenir los riesgos laborales propios de la actividad; así como la implementación y puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de prevenir los accidentes y enfermedades laborales y en general, velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 57. ATENCIÓN MÉDICA.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores los prestaran la E.P.S; I.P.S. y A.R.L., a la que estén afiliados los trabajadores.

**ARTÍCULO 58. OBLIGACIÓN DE REPORTAR ENFERMEDADES.** Todo servidor, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicar el hecho a su jefe inmediato, para que reporte ante la oficina de talento humano la razón del ausentismo y a su vez el trabajador tendrá la obligación de acudir ante su I.P.S. para que le examinen y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse. De todo lo acontecido, se dejará registro y el trabajador deberá aportar al día hábil siguiente la constancia de haber recibido la atención médica en el I.P.S., la respectiva fórmula médica y la incapacidad respectiva, si a ella hubiere lugar.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, para los efectos a que haya lugar.

#### **ARTÍCULO 59. CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES MÉDICAS.**

Los Servidores públicos al servicio de SERVICIUDAD deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico tratante. Quien sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

#### **ARTÍCULO 60. CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

Los Servidores públicos al servicio de SERVICIUDAD deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad Industrial que prescriba las autoridades del ramo y en particular a las que ordene SERVICIUDAD para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las maquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar, minimizar o conjurar los eventuales accidentes y enfermedades laborales.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del Servidor de las instrucciones, reglamentos, del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, protocolos, circulares y en general determinaciones emitidas por SERVICIUDAD tendientes a la prevención de los riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, que le hayan comunicado o socializado al servidor público, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

**ARTÍCULO 61. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** 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 tomará todas las medidas que se consideren





**SERVICIUDAD ESP**

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT. 816.001.609-1

NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y será obligación de SERVICIUDAD reportar el mismo en los términos establecidos en la norma (2 días hábiles), ante la E.P.S y la A.R.L. respectivas

**ARTÍCULO 62. REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Del hecho debe notificarse dentro de los dos (2) días siguientes de forma simultánea a la A.R.L. y a la E.P.S.

La notificación está reglamentada por la Res. 156 de 2005 del Ministerio de Salud y Protección Social, hoy Ministerio de Salud y Protección Social. No solo se deben notificar los siniestros, lesiones o enfermedades incapacitantes, sino también debe notificarse, todas las novedades laborales, cambio de salario, cambio de lugar de trabajo, cambio de trabajo, etc.

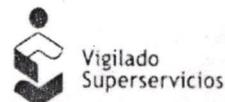
**ARTÍCULO 63. SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO DE REPORTES.** Todas las empresas y las Entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**ARTÍCULO 64. CUMPLIMIENTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.** En todo caso en lo referente a lo señalado en este capítulo, tanto SERVICIUDAD como los servidores públicos deberán someterse a lo que señala la Ley.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Igualmente, ambas partes están sometidas al acatamiento de la Ley 1562 de 2012; en lo Pertinente del D.U.R. 1072 de 2015; el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas concordantes.

**ARTÍCULO 65. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.** SERVICIUDAD no responderá por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave o negligencia de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá en la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el SERVIDOR el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

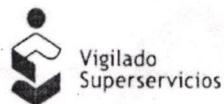
Son obligaciones del trabajador las siguientes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este reglamento.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la EMPRESA y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las Administradoras de Riesgos Laborales.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- Colaborar y cumplir con la estricta rigurosidad todos los protocolos de bioseguridad, protección personal que se establezcan y comuniquen en SERVICIUDAD.
- Hacer uso de los elementos de protección personal y de control biológico que sean necesarios para el cumplimiento del S.G.S.S.T y de los protocolos de bioseguridad.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- Atender y cumplir con todos los reglamentos, manuales, instructivos, protocolos que se expidan al interior de la empresa, que tiene por el objeto de mantener pautas de conducta y hábitos de trabajo seguro, tales como plan de seguridad vial, instructivos de prevención de adicción a las drogas, tabaco y alcohol, entre otros.

**ARTÍCULO 66. LICENCIAS POR INCAPACIDAD.** Para efecto de licencias por incapacidad derivada de enfermedad general, laboral, maternidad y accidente de trabajo, el Servidor Público deberá presentar ante el Inmediato superior la correspondiente incapacidad expedida por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) o la A.R.L. a la cual se encuentre afiliado; o la respectiva I.P.S. que tenga a su cargo la atención respectiva.

**ARTÍCULO 67. EQUIPO INVESTIGADOR.** SERVICIUDAD deberá conformar un equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo, integrado como mínimo por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el incidente, un representante del Comité Paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional y el encargado del desarrollo del programa de salud ocupacional. Cuando el aportante no tenga la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador integrado por trabajadores capacitados para tal fin.

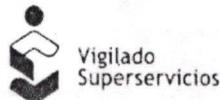
Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en Salud Ocupacional, propio o contratado, así como el personal de la EMPRESA encargado del diseño de normas, procesos y/o mantenimiento.

Igual equipo debe conformarse para la investigación de accidentes e incidentes ocurridos a colaboradores no vinculados mediante contrato de trabajo. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 818.001.609-1  
NUIR 1-661700002



independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la EMPRESA de servicios temporales como de la EMPRESA usuaria; de la EMPRESA beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. (resolución 1401 de 2007, Ministerio de Protección Social)

## **CAPITULO XII**

### **RÉGIMEN SALARIAL**

#### **SALARIO MÍNIMO, SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 68. ESCALAS SALARIALES.** La asignación mensual correspondiente a cada Servidor Público, estará determinada por sus funciones y responsabilidades; así como los requisitos de conocimiento y experiencia, requeridos para su ejercicio de acuerdo con el manual de funciones y requisitos mínimos de la EMPRESA.

**ARTÍCULO 69. MODALIDAD DE SALARIO.** SERVICIUDAD E.S.P. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el salario mínimo convencional pactado en convenciones colectivas pactos colectivos y fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 70. FORMA DE PAGO.** Salvo convenio por escrito el pago de los salarios se efectuará en la sede de la EMPRESA o a través de la Entidad financiera o bancaria con la cual exista acuerdo al respecto.

**ARTÍCULO 71. PERIODOS DE PAGO:** SERVICIUDAD E.S.P. tiene establecidos dos pagos quincenales vencidos por los días calendario quince (15) y treinta (30) de cada mes.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 72. CONSIDERACIONES ESPECIALES.** El salario se pagará al servidor público, directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero deberá pagarse por periodos iguales y vencidos no mayores a 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 en el período siguiente.
3. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.
4. Todo pago o remuneración distinto a salario deberá constar por escrito

### **CAPITULO XIII**

#### **DISTINCIÓN, ESTÍMULOS, CAPACITACIÓN Y BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 73. SISTEMA DE DISTINCIÓN Y ESTÍMULOS.** El sistema de distinción y estímulos en SERVICIUDAD E.S.P. se establece con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de sus funciones.

**ARTÍCULO 74. ESTÍMULOS Y DISTINCIÓN.** Los Servidores Públicos de la EMPRESA que se distingan por sus méritos en la prestación de los servicios, tienen derecho a:

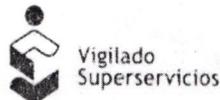
1. Recibir felicitaciones verbales o escritas.

**ARTÍCULO 75. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ.** El Comité de Evaluación estará integrado por el Gerente o su delegado, el Secretario General o quien haga sus veces y los Subgerentes de las diferentes áreas de la EMPRESA.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 76. REQUISITOS PARA LA EVALUACIÓN.** Para la evaluación de los mejores empleados públicos o trabajadores oficiales se requiere que el comité evaluador verifique que el empleado o trabajador:

1. No haya sido sancionado con suspensión o destitución durante su vinculación al sector público, o con amonestación, censuras o multa, durante los últimos años de servicio.
2. Que el trabajador o empleado no presentara antecedentes disciplinarios.
3. Que haya laborado como mínimo un (1) año en la EMPRESA
4. Haber demostrado en el ejercicio de sus funciones oportunidad, calidad y eficiencia certificada por el subgerente del área al cual pertenezca el trabajador o el empleado.

**ARTÍCULO 77. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.** La capacitación es el conjunto de procesos que permite al empleado o trabajador adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y aptitudes, mejorar sus capacidades técnicas o profesionales, para contribuir al desarrollo personal integral, al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad y al eficaz desempeño del cargo.

**ARTÍCULO 78. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.** La capacitación de los empleados de la EMPRESA está orientada a contribuir el mejoramiento institucional, mejorar la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación de desempeño y a desarrollar las habilidades y destrezas de los empleados, con el fin lograr su desarrollo integral.

**ARTÍCULO 79. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** Con el fin de organizar internamente la capacitación de todos los servidores públicos, la EMPRESA elaborará anualmente el Plan Institucional de Capacitación.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 80. BIENESTAR SOCIAL.** SERVICIUDAD E.S.P. con el propósito de elevar el nivel de vida de sus Servidores Públicos y su familia y de crear, mantener o mejorar las condiciones favorables para tal efecto, establecerá programas de bienestar social relacionados con protección y servicios sociales y calidad de vida laboral. Estos programas pueden mantenerse a través de planes de vivienda, becas y crédito educativo, programas recreativos, deportivos, vacacionales y actividades culturales.

#### **CAPITULO XIV DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 81. DERECHOS.** Los servidores públicos de la EMPRESA SERVICIUDAD E.S.P. tienen los siguientes Derechos, que derivan de las prohibiciones y obligaciones del empleador, a saber:

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
3. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como la vivienda, educación recreación, cultura, deporte y vacacionales.
4. Disfrutar de los estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes
5. Obtener permisos y licencias conforme a las reglas que establezca la ley y el presente instrumento.
6. Participar en concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
7. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones legales y convencionales, según el caso específico.
8. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.
9. Procurar que los trabajadores laboren en locaciones o centros de trabajo apropiados; así como dotarlos de elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos; y prestarles de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
  10. Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y a alimentarle.
  11. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.
  12. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho debido a disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo.
  13. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
  14. Hacerle practicar el examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido con anterioridad a otro examen médico como condición para ingresar a la EMPRESA o para permanecer en ella.
  15. Darle al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, el tiempo durante el cual prestó sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
  16. A que no se le pague el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.
- 17.** A que no se le deduzca o retenga y compense, suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial.
  - 18.** Que se le exija dinero como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  - 19.** A que no se les obstaculice de cualquiera manera el derecho de asociación sindical o influir en él con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.
  - 20.** A que no se le imponga obligación alguna de carácter religioso, político o electoral
  - 21.** A que no se les dificulte o impida en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio.
  - 22.** No debe retenérsele por parte del empleador su cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad.
  - 23.** No debe obligársele a participar en rifas, colectas o suscripciones en beneficio del empleador.
  - 24.** A que su empleador les venda en sitio de trabajo mercancías o víveres sin libertad y condiciones públicas de la venta.
  - 25.** A que no se les incluya en listas de desprestigio para separarlos de sus funciones o que no sean contratados por otros empleadores.
  - 26.** Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador, incluso en casos de teletrabajo o trabajo remoto.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR. 1-661700002



27. Suspende temporalmente la modalidad de teletrabajo hasta verificar que se cumplan las condiciones adecuadas para llevarlo a cabo.
28. Para trabajadores vinculados con anterioridad a la implementación del teletrabajo, podrán solicitar su reincorporación al centro habitual de trabajo de que disponga el empleador, es decir el trabajador conserva el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. Ello no aplica para los trabajadores que sean contratados desde un inicio como teletrabajadores.

**ARTÍCULO 82. DEBERES.** Son deberes de todos los servidores públicos al servicio de SERVICIUDAD E.S.P., los siguientes:

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por el funcionario competente.
2. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados
3. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento interno de trabajo.
4. Cumplir fielmente las disposiciones de los reglamentos que imponga el empleador, tales como los protocolos de bioseguridad, plan de seguridad vial, entre otros.
5. Cumplir fielmente con las obligaciones y responsabilidades especiales de los teletrabajadores, así como los compromisos y obligaciones de las partes referentes a los equipos, aplicaciones, documentación, y suministros entregados por la EMPRESA y medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

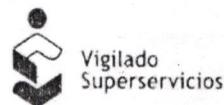


6. Guardar absoluto respeto y subordinación debida a los superiores.
7. Guardar absoluto respeto a sus compañeros de trabajo.
8. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
9. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la EMPRESA.
10. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
11. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
12. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la EMPRESA en general.
13. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el cuidado de la salud, en el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
14. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
15. Acatar las pautas de presentación personal y código de vestuario exigido por el empleador o sus representantes, especialmente usar su uniforme, carné de identificación y elementos de protección personal y de bioseguridad.
16. Hacer devolución sin requerimiento alguno del uniforme, por reposición, o cambio de dependencia, o terminación del contrato de trabajo
17. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



18. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
19. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razones de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
20. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
21. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones.
22. Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
23. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas.
24. Responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta.
25. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas.
26. Cumplir con todas y cada una de las funciones que se establezcan para el cargo en el Manual de Funciones vigente y que para tal efecto le entregue la empleadora.
27. Registrar en la oficina de talento humano, o en la que haga sus veces, su domicilio o dirección de residencia y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio.
28. Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo.
29. Responder por la conservación de los útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración y rendir cuenta oportuna de su utilización.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



30. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la EMPRESA.
31. Ofrecer garantías a los servidores públicos o a los particulares que denuncien acciones u omisiones antijurídicas de los superiores, subalternos o particulares que administren recursos públicos o ejerzan funciones públicas.
32. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas sin ninguna discriminación.
33. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
34. Registrar su entrada y salida al trabajo en los dispositivos o mecanismos que para el efecto disponga el empleador.
35. Abstenerse de llegar al trabajo en estado de embriaguez o con sus sentidos alterados por el consumo de alcohol, tabaco o cualquier estupefaciente.
36. Contribuir con el empleador, para que se permita la práctica de pruebas de alcoholemia o embriaguez por cualquier causa, de la forma que estime conveniente el empleador sea con el uso de alcohosensores en sitio de trabajo o en laboratorio.
37. Acatar las órdenes de trabajo en casa cuando sea del caso, y realizar desde su domicilio las funciones que le sean asignadas, con total prontitud, ética y estricto cumplimiento del deber.
38. Aceptar la condición laboral de teletrabajador, esto es, la forma de organización laboral, 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.
39. Cumplir con todos los protocolos de bioseguridad que imponga la EMPRESA o las autoridades competentes.
40. Acatar estrictamente las medias de aislamiento social decretadas por el Gobierno Local o Nacional en caso de emergencia





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.603-1  
NUIR 1-661700002



sanitaria, así como las que por prevención sean ordenado por su empleador.

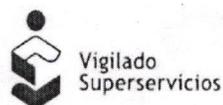
41. Suministrar información verdadera respecto de su estado de salud y declarar si tiene síntomas que puedan poner en riesgo la integridad de la comunidad laboral; debe manifestar si relazó viajes al exterior y si luego de su llegada guardó o no periodo de aislamiento; el trabajador debe manifestar sí estuvo o no en contacto con personas enfermas. Todo, en virtud exclusiva de enfermedades, que se hubieren declarado causantes de emergencias sanitarias y se requiera de medidas adicionales de bioseguridad.
42. Acatar las solicitudes, requerimientos, que le haga el empleador a través de sus representantes, tales como la entrega de certificados, información de lugar de domicilio y residencia, lugar donde atenderá incapacidades laborales o medidas de aislamiento, entrega de historias laborales o de semanas cotizadas al sistema general de pensiones entre otros.
43. Acatar las obligaciones previstas en el artículo 2.2.30.4.3 del D.U.R 1083 de 2015 o aquellas normas que lo modifiquen o sustituyan.
44. Los que imponga la ley 734 de 2002 en su artículo 34 o aquellas normas que lo modifiquen o sustituyan.
45. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

**PARÁGRAFO 1.** El incumplimiento de cualquiera de los anteriores deberes, se considera como una falta grave y en consecuencia podrá dar lugar a la terminación de su contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador de forma unilateral y con previo aviso dado por escrito al trabajador, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período; luego de haber agotado el debido proceso disciplinario que se establezca en el presente reglamento o en la convención colectiva vigente





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



al momento de la falta si el trabajador fuere beneficiario de ella, para la comprobación de la falta.

Lo anterior, tal como lo permite el numeral sexto del artículo 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015.

**PARÁGRAFO 2.** Si en norma superior, el incumplimiento del deber aquí previsto coincide con la descripción típica en dicha norma y allí no se exigiere preaviso, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin previo aviso, si así lo permite el postulado de la norma superior.

**PARÁGRAFO 3.** El incumplimiento de deberes que no generan la terminación del contrato de trabajo, y por ende no son consideradas como graves, están descritas expresamente en el artículo 88 del presente reglamento.

**ARTÍCULO 83. PROHIBICIONES.** A todo servidor público al servicio de SERVICIUDAD E.S.P., le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o extralimitar las funciones.
2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.
3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.
4. Ocupar o tomar indebidamente oficinas o edificios públicos.
5. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos, o injuriarlos o calumniarlos.
6. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge, compañero o compañera permanente.

- 7.** Incumplir de manera reiterada e injustificada obligaciones civiles, laborales, comerciales o de familia impuestas en decisiones judiciales o en diligencia de conciliación.
- 8.** Ocasionar daño o dar lugar a la pérdida de bienes, elementos, expedientes o documentos que hayan llegado a su poder por razón de sus funciones.
- 9.** Ejercer cualquier clase de coacción sobre servidores públicos o sobre particulares que ejerzan funciones públicas, a fin de conseguir provecho personal o para terceros, o para que proceda en determinado sentido.
- 10.** Proferir en acto oficial o en público expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o las personas que intervienen en los mismos.
- 11.** Incumplir cualquier decisión de superior jerárquico, judicial, fiscal, administrativa o disciplinaria en razón o con ocasión del cargo o funciones, u obstaculizar su ejecución.
- 12.** Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.
- 13.** Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su despacho, personas ajenas a SERVICIUDAD.
- 14.** Propiciar, organizar o participar en huelgas, paros o suspensión de actividades o disminución del ritmo de trabajo, cuando se trate de servicios públicos esenciales definidos por el Legislador.
- 15.** Adquirir, por sí o por interpuesta persona, bienes que se vendan por su gestión o influir para que otros los adquieran.
- 16.** Proporcionar noticias o informes sobre asuntos de la administración cuando no esté facultado para hacerlo.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



17. Sustraer de la empresa; centro de trabajo o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la EMPRESA.
18. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
19. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.
20. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la EMPRESA por segunda vez en el término de doce (12) meses.
21. Que el trabajador no acate o siga el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, por tercera vez.
22. Donar, regalar, prestar, vender, o comercializar de cualquier forma los uniformes de la EMPRESA y los elementos de protección personal brindados por SERVICIUDAD.
23. Que el trabajador no asista por tercera vez a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
24. Tramitar de forma inadecuada las incapacidades, causando perjuicio de consideración a la EMPRESA
25. 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.
26. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
27. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
28. Usar los útiles o herramientas suministradas por SERVICIUDAD en objetivos distintos del trabajo contratado.





**SERVICIUDAD ESP**

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT 816.001.609-1

NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

29. Ingerir bebidas alcohólicas, incluso cerveza, en las instalaciones de la EMPRESA durante o fuera de la jornada de trabajo o fuera de las instalaciones de la EMPRESA durante la jornada de trabajo, así sea por la primera vez, o presentarse al trabajo en la jornada de la mañana o de la tarde bajo el efecto de bebidas embriagantes o con los efectos que éstas producen al día siguiente.
30. Suspender o abandonar su trabajo en hora de labores sin autorización expresa y por escrito de su jefe inmediato.
31. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores.
32. Realizar trabajos alternos similares a los de la EMPRESA.
33. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la EMPRESA o tomar parte en tales actos dentro de la misma.
34. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
35. Hacer u ordenar diligencias personales a otro servidor de SERVICIUDAD, en horas de trabajo sin previa autorización escrita.
36. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
37. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del trabajo propio o que le corresponda según manual de funciones.
38. Utilizar los computadores de la EMPRESA para realizar trabajos personales o académicos.
39. Instalar o copiar paquetes de informática en los equipos de la compañía, que violen derechos de autor.
40. Mantener con personas extrañas a la EMPRESA intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
41. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos o servicios de propiedad de la EMPRESA y sin autorización de esta.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

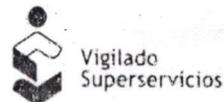


- 42.** Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la EMPRESA.
- 43.** Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de la EMPRESA.
- 44.** Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la EMPRESA sin autorización expresa y escrita de la misma
- 45.** Utilizar software no autorizado o licenciado.
- 46.** Retirar información con base magnética o vía Internet sin la autorización escrita por parte de la alta gerencia o de los jefes de área.
- 47.** Usar el Internet corporativo para fines diferentes a los establecidos en sus funciones, tales como hacer uso de la red para descargar en sus dispositivos pornografía, propaganda o artículos de tipo terrorista y en general toda aquella que atente contra el orden público y pueda constituir una contravención o un delito.
- 48.** Introducir en los computadores de la EMPRESA medios magnéticos ajenos a la EMPRESA que puedan afectar de cualquier manera los informes, bases de datos o los equipos.
- 49.** Suministrar información a la competencia sobre clientes de la EMPRESA o sobre actividades propias de SERVICIUDAD.
- 50.** No ingresar a la caja de la empresa, o no consignar en el banco, según sea el caso, los cheques o dineros recibidos por el empleado y entregados o girados por los clientes de SERVICIUDAD.
- 51.** Acceder a cuentas contables no autorizadas de acuerdo con las políticas establecidas para el efecto o no conciliar o justificar debida y periódicamente las cuentas contables que le hayan sido asignadas
- 52.** Utilizar sin la debida autorización claves de acceso diferentes a las propias para ingresar a los aplicativos de sistemas.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-651700002



53. Retirar del sitio de trabajo los implementos que la EMPRESA le suministre para la labor o cualquier otro elemento de propiedad de la EMPRESA con el que realice la labor encomendada.
54. Realizar actos que lleguen a configurar competencia desleal frente a la EMPRESA.
55. Realizar reuniones en los locales o dependencias de LA EMPRESA sin orden o autorización del respectivo superior.
56. Solicitar de sus inferiores en categoría o empleo préstamos en dinero.
57. Manejar y operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tienen debida autorización.
58. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por LA EMPRESA.
59. Hacer uso, de medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos o periódicos.
60. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo durante el horario de trabajo.
61. Pasar el puesto de trabajo a otro puesto o lugar por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
62. Utilizar el servicio telefónico, de internet, de datos, y cualquier TIC de la información y comunicación de LA EMPRESA para hacer repetidas llamadas, tareas u ocupaciones de carácter personal, ajenos a la EMPRESA.
63. Demorarse más del tiempo indicado para tomar el almuerzo, sin mediar causa justificada.
64. Distribuir periódicos, hojas, volantes, circulares, correos electrónicos o portar afiches o cartelones no ordenados o autorizados por LA EMPRESA dentro de las instalaciones.
65. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



66. Negarse a hacer uso de la dotación de la EMPRESA, sean equipos de trabajo o dispositivos móviles, configurados con aplicaciones de rastreo de trabajo, de cumplimiento de horario, y sistemas de posicionamiento global o georreferenciación.
67. Hacer uso de fotocopiadoras; impresoras; computadores, escáner; correos electrónicos; aplicaciones y software o cualquier otro equipo de la compañía para asuntos no relacionados con el trabajo sin la autorización expresa del jefe inmediato.
68. Transportar en vehículos de LA EMPRESA a personas y objetos, ajenos y extraños a ella, sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
69. Cometer, permitir, facilitar, tolerar o coadyuvar conductas de acoso laboral que atenten contra cualquiera de los trabajadores de la EMPRESA, en cualquiera de las modalidades definidas por el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.
70. Incurrir en las prohibiciones que la ley 734 de 2002 consigna en su artículo 34 o aquellas normas que lo modifiquen o sustituyan.
71. Incurrir en aquellas prohibiciones contempladas en el artículo 29 del Decreto 2127 de 1945 o las normas que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 1.** Si el trabajador oficial incurriere en cualquiera de las anteriores prohibiciones, se considera como **una falta grave** y en consecuencia podrá dar lugar a la terminación de su contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador de forma unilateral y con previo aviso dado por escrito al trabajador, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período; luego de haber agotado el debido proceso disciplinario que se establezca en el presente reglamento o en la convención colectiva vigente al momento de la falta si el trabajador fuere beneficiario de ella, para la comprobación de la falta.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Lo anterior, tal como lo permite el numeral sexto del artículo 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015.

**PARÁGRAFO 2.** Si en norma superior, la falta o prohibición aquí prevista coincide con la descripción típica en dicha norma prevista y allí no se exigiere preaviso, se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin previo aviso, si así lo permite el postulado de la norma superior.

**PARÁGRAFO 3.** Las prohibiciones que no generan la terminación del contrato de trabajo, y por ende no son consideradas como graves, están descritas expresamente en el artículo 88 correspondiente de este reglamento.

## **CAPITULO XV FALTAS Y SANCIONES**

**ARTÍCULO 84. FALTAS.** Para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, las faltas y sus respectivas sanciones serán las que señale Código Único Disciplinario o el que haga sus veces en el futuro y las normas jurídicas propias que regulen faltas y sanciones que le sean propias y que lo complementen, que constituyan falta porque conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el orden jurídico Colombiano.

Para los trabajadores oficiales las faltas y sus respectivas sanciones, además de las descritas en Código Único Disciplinario, su contrato de trabajo podrá terminar o ser sancionado por las faltas que se encuentran descritas en el presente reglamento interno de trabajo, otro tipos de reglamentos o





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



mandatos expedidos por SERVICIUDAD E.S.P., las normas propias de los trabajadores oficiales, su contrato individual y/o colectivo de trabajo, sin perjuicio que las normas disciplinarias del Estado Colombiano puedan considerarlos sujetos disciplinables.

**ARTÍCULO 85. PRINCIPIO DE TIPICIDAD.** SERVICIUDAD E.S.P., no puede imponer a sus trabajadores oficiales sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, o en el contrato de trabajo o por remisión de los códigos disciplinario del Estado Colombiano.

Se entenderá que al trabajador oficial se le podrá imponer sanción, cuando ha faltado en el cumplimiento de sus obligaciones y deberes, o ha incurrido en las prohibiciones legales y de este reglamento, o ha incurrido en conductas de acoso laboral tal como lo prevé la ley 1010 y lo que al respecto prevé el presente reglamento interno.

**ARTÍCULO 86. CLASIFICACIÓN DE LAS SANCIONES.** Las sanciones que puede imponer SERVICIUDAD pueden consistir en multa, suspensión del trabajo o terminación del contrato de trabajo. Las sanciones disciplinarias no podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador, en ningún caso.

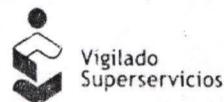
Las multas que se prevean sólo podrán causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa; no podrán exceder de la quinta parte del salario y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del mismo establecimiento.

Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no podrá exceder de ocho días, por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia. Todo procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias garantizará alguna oportunidad para que el trabajador sea oído y presente sus descargos.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 87. FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES:** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a SERVICIUDAD E.S.P., implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida y por segunda vez en un término no superior de doce (12) meses, se le impondrá una sanción económica hasta de la quinta (5ª) parte del salario básico.
- b) No hacer uso del uniforme de SERVICIUDAD E.S.P. o portarlo de forma inadecuado, implica por primera vez una sanción económica hasta de la quinta (5ª) parte del salario básico; por segunda vez en un término no superior de doce (12) meses, se le sancionará con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez en un término no superior de dieciocho (18) meses, se le sancionará con suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- c) Cuando se establezca que el trabajador no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez en cualquier tiempo de la vigencia de su relación laboral le acarreará una suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) Cuando el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez en cualquier tiempo de la vigencia de su relación laboral le acarreará una suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

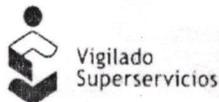


- e) Tramitar de forma inadecuada las incapacidades, cuando no cause perjuicio de consideración a la EMPRESA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- f) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la EMPRESA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- g) La violación leve por parte del trabajador de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias de cualquier tipo, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- h) La violación leve por segunda vez de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias de cualquier tipo, en un término no superior de doce (12) meses, o reincidencia por parte del trabajador de los deberes y obligaciones contractuales o reglamentarias de cualquier tipo se sancionará con suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- i) No hacer devolución de los elementos de protección personal, elementos de trabajo o uniformes, implica por primera vez una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- j) No hacer devolución de los elementos de protección personal, elementos de trabajo o uniformes, desatendido el requerimiento que le hiciera el empleador después de haber incumplido con la obligación de hacer la respectiva entrega le hará acreedor de una suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- k) Fumar en el sitio de trabajo o en los vehículos de la EMPRESA, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por segunda vez en un término no superior de doce (12) meses, se le





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



impondrá una sanción económica hasta de la quinta (5ª) parte del salario básico y por tercera vez o más, en el mismo término le hará acreedor de una suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.

**PARÁGRAFO.** La suspensión al trabajo implica que por el tiempo de suspensión el trabajador no tiene derecho a su remuneración de todo tipo.

**ARTÍCULO 88. FALTAS GRAVES:** Se establecen las siguientes clases de FALTAS GRAVES y las correspondientes sanciones disciplinarias:

- a.) Incumplir cualquiera de los deberes previstos en el artículo 82 del presente reglamento dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- b.) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones previstas en el artículo 83 del presente reglamento dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- c.) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez en un término no superior de dieciocho (18) meses, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- d.) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez en un término no superior de doce (12) meses, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- e.) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez en un término no superior de doce (12) meses se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

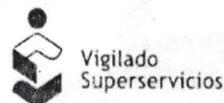


- f.)** Tramitar de forma inadecuada las incapacidades, por segunda vez, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- g.)** Cuando se detecte alteración o fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa y el caso se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes.
- h.)** Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el servidor público se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación en su salud, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- i.)** Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias de cualquier tipo, por segunda vez en un término no superior de doce (12) meses se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- j.)** Revelar secretos técnicos o comerciales o asuntos de carácter confidencial con perjuicio de la EMPRESA, debidamente comprobado se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- k.)** No utilizar los elementos de protección personal suministrados por la EMPRESA se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- l.)** El mal uso de permiso solicitado a la empleadora se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



- m.)** Revelar información confidencial o dar a conocer asuntos de carácter reservado se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- n.)** Presentarse al trabajo bajo el influjo del alcohol, droga o sustancia embriagante o que altere los sentidos, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- o.)** El consumo de alcohol, drogas, estupefacientes, o cualquier sustancia embriagante o enervante, en sitio u horario de trabajo, o en lugares públicos, o portando los uniformes de la EMPRESA se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- p.)** No acceder al examen de alcoholemia o tamizaje respectivo para la comprobación de la embriaguez o consumo de sustancia que altere los sentidos, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- q.)** Negarse a que se le practique prueba de alcoholemia y de detección de la presencia de las drogas tóxicas, estupefacientes, psicotrópicas o psicoactivas, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación uniiateral del contrato por justa causa.
- r.)** Negarse al registro de la hora de entrada y salida del sitio o centro de trabajo, en la forma que los establezca la empleadora, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

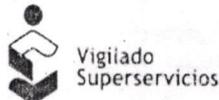


- s.) Usar su uniforme para ejecutar actos contrarios a la ley o facilitarlos a un tercero, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- t.) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas demostrado, se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- u.) Cometer o coadyuvar la comisión de actos de acoso laboral en cualquiera de sus formas a sus subalternos, compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, en los términos establecidos por la Ley 1010 de 2.006 se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.
- v.) Fumar tabaco o sus derivados o fumar o beber cualquier clase de sustancia enervante o que altere los sentidos en los vehículos de la empresa o en el sitio o jornada de trabajo.
- w.) Cometer cualquiera de las justas causas previstas en los artículos 2.2.30.6.12 y 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015, las cuales darán lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
- x.) Incurrir en faltas disciplinarias que sean sancionadas con destitución e inhabilidad general conforme a la ley 734 de 2012 o las normas que le modifiquen o sustituyan, darán lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661.700002



## **CAPITULO XVI**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA.**

**ARTÍCULO 89. SUJETOS DISCIPLINABLES.** Los destinatarios de este procedimiento para la terminación del contrato laboral por las justas causas previstas en el presente reglamento interno de trabajo; en el contrato individual de trabajo; en los artículos 2.2.30.4.3, 2.2.30.6.12 y 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015 y/o en el artículo 29 del decreto 2127 de 1945 y las que los modifiquen o deroguen, son todos aquellos trabajadores que tengan la calidad de trabajadores oficiales de acuerdo a los estatutos de la EMPRESA SERVICIUDAD E.S.P. o como se denomine en un futuro.

Las sanciones disciplinarias tendrán lugar por el incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias y/o contractuales, el incurrir en prohibiciones obligaciones legales, reglamentarias y/o contractuales, o el incurrir en las faltas descritas en el presente reglamento u otros previstos por el empleador.

**ARTÍCULO 90. PROCEDIMIENTO.** Cuando la convención colectiva vigente para la fecha de la imposición de la sanción, no prevea un procedimiento al respecto, en subsidio, el procedimiento para imponer la sanción de terminación del contrato individual de trabajo a término indefinido o imponer sanción disciplinaria será el siguiente:

**PRIMERO.** El empleador antes de dar inicio al proceso disciplinario interno podrá adelantar una investigación con la finalidad de verificar la ocurrencia de los hechos y determinar si estos hechos son constitutivos de una causal de terminación del contrato por justa causa o falta disciplinaria y en caso tal, procederá a calificarla.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



La investigación adelantada por el empleador podrá ser apoyada por terceros ya sea personal de la EMPRESA o personas externas.

**SEGUNDO.** Calificada la conducta como justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo, o como falta disciplinaria, se citará a diligencia de cargos al TRABAJADOR a quien se le imputa la comisión de una o varias conductas constitutivas de la justa causa de terminación o de sanción disciplinaria. Se debe remitir por la oficina de control interno disciplinario o la que haga sus veces, la citación del inicio de la investigación disciplinaria, en la cual se debe señalar fecha y hora de la diligencia de cargos al TRABAJADOR a quien se le imputa una o varias conductas de posible sanción.

**PARÁGRAFO.** Copia de la citación debe ser remitida a la organización sindical a la que pertenezca el trabajador para lo de su competencia según la convención colectiva de trabajo vigente, que tiene como objetivo velar porque la EMPRESA dé estricto cumplimiento al proceso disciplinario que determina la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

**TERCERO.** En dicha comunicación se le debe efectuar una formulación clara y precisa de los cargos imputados al trabajador con la descripción de la calificación provisional de la conducta o la falta, según lo previsto en este reglamento, la ley, pacto o convención si a ello hubiere lugar.

**CUARTO.** El trabajador, una vez reciba la comunicación deberá presentarse a la diligencia de descargos a la hora señalada a rendir su versión de manera oral, o también podrá aportar por escrito los descargos en esa misma fecha y hora y solicitar y aportar las pruebas que fundamentan su defensa a los cargos que conlleven a una sanción disciplinaria o la terminación del contrato de trabajo.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO 1.** El trabajador podrá optar por ser representado por un abogado dentro del proceso disciplinario, cuyos costos serán asumidos por el trabajador.

**PARÁGRAFO 2.** De forma voluntaria y libre, el trabajador puede optar por confesar el hecho u hechos que se le imputan, aceptando los cargos que le fueron presentados. La confesión se debe registrar por escrito u oralmente siempre que exista sistema de registro o grabación en la respectiva diligencia.

**QUINTO.** Después de la diligencia de Descargos, se citará posteriormente a diligencia, donde las partes practicarán las pruebas solicitadas por el empleador en su escrito de cargos y el trabajador en su escrito de descargos.

La diligencia, se llevará a cabo en un término no superior a cuatro (4) días hábiles.

Si es necesario a petición de cualquiera de las partes, se podrá prorrogar el término de realización de la diligencia o reunión de practica de pruebas hasta por un término igual a la inicial.

**SEXTO.** En dicha diligencia, el representante del empleador y el trabajador pueden estar asistidos por un asesor si a bien lo tiene cada uno. En ningún caso el empleador sufragará los gastos del asesor del trabajador.

**SÉPTIMO.** Llevada a cabo la diligencia de decreto y práctica de pruebas, la oficina de control interno disciplinario o la que haga sus veces, tomará decisión en primera instancia mediante acto motivado y congruente.

Tal decisión debe ser tomada dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación definitiva del periodo probatorio.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**OCTAVO.** La decisión debe ser notificada al Trabajador personalmente, mediante el acuse de recibido del acta respectiva; o en caso de no lograrse la notificación personal, podrá hacerse mediante la remisión al buzón de correo electrónico corporativo o personal registrado en la EMPRESA, o mediante la remisión del documento por servicio de mensajería; para que, si a bien lo tiene, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación interponga y sustente por escrito el recurso de apelación contra la decisión tomada en primera instancia.

**PARÁGRAFO 1.** La segunda instancia se surte ante la gerencia general de SERVICIUDAD E.S.P.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de que el trabajador se niegue de cualquier manera recibir la comunicación de que trata este numeral, o se impida la notificación o comunicación de la decisión, basta dejar constancia de ese hecho, mediante la constancia de uno o dos testigos de lo sucedido, para que se entienda surtida desde ese mismo momento la notificación o comunicación de la respectiva decisión.

**NOVENO.** Después de ser interpuesto el recurso, se tomará la decisión final de la sanción disciplinaria, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Esta decisión no es susceptible de recurso alguno.

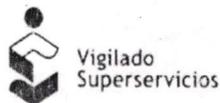
**DÉCIMO.** De todas las comunicaciones y reuniones; así como de la práctica de pruebas debe dejarse constancia escrita o registro en audio o video, de los cuales puede tener copia el trabajador imputado.

**ARTÍCULO 91. PROCEDIMIENTO ADICIONAL PARA SANCIONAR O DESPEDIR POR BAJO RENDIMIENTO.** Teniendo en cuenta que es totalmente posible dar por terminado el contrato de trabajo, bajo la causal de deficiente rendimiento, sea cual sea el cargo que desempeñe el trabajador, sea este administrativo u operativo:





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816 001 609-1  
NUIR 1-661700002



El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

**PRIMERO.** El superior jerárquico del trabajador lo requerirá dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días, informándole a este de su bajo rendimiento y la necesidad de tomar correctivos al respecto.

**SEGUNDO.** Si hechos los anteriores requerimientos el superior jerárquico del trabajador, considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

**TERCERO.** Si el superior jerárquico del trabajador, no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes y dará traslado de las evidencias aquí enunciados a la Gerencia, para que éste tome la determinación de dar aviso de los hechos a la oficina control interno disciplinario o la que haga sus veces, para que dé inicio al proceso disciplinario con el objeto de dar por terminado por justa causa el contrato de trabajo, dado que en este reglamento, el bajo rendimiento comprobado se considera como como una falta grave y en consecuencia podrá dar lugar a la terminación de su contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador de forma unilateral y con previo aviso dado por escrito al trabajador, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período; luego de haber agotado el debido proceso disciplinario que se establezca en el presente reglamento o en la convención colectiva vigente al momento de la falta si el





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



trabajador fuere beneficiario de ella, y con la particular forma de la comprobación de la falta, como arriba se lee.

Lo anterior, tal como lo permite el numeral sexto del artículo 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015, y no en el numeral primero del mismo artículo, dado que son causas y hechos distintos en la adecuación típica de esa justa causa.

## **CAPÍTULO XVII**

### **PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS PERSONA ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 92. FORMA DE PRESENTACIÓN.** Las peticiones, quejas, reclamos y sugerencias que los trabajadores deseen formular, se presentarán por escrito, o por correo electrónico, ante el subgerente administrativo o el responsable de la oficina de talento humano, quien remitirá a quien corresponda para dar los trámites correspondientes, o los resolverá si es de su competencia.

## **CAPÍTULO XVIII**

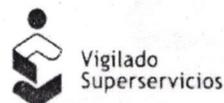
### **USO DE DOTACIÓN, ELEMENTOS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL**

**ARTÍCULO 93. FINALIDAD.** A quien se le hubiere dotado de uniforme o vestido de labor, tiene la obligación de vestirlo, al igual que hacer uso adecuado de los elementos de protección personal y herramientas de trabajo.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO 1.** Es una obligación de los trabajadores de SERVICIUDAD, cuidar y velar por la debida conservación y utilización de sus equipos de trabajo, su dotación, elementos de protección personal y de bioseguridad.

**PARÁGRAFO 2.** Entre los elementos de trabajo o dotación, puede incluirse computadoras, dispositivos móviles, configurados con aplicaciones o software de verificación de trabajo remoto, horario de trabajo y de sistema de posicionamiento global, o georreferenciación, los cuales son de uso obligatorio y será su deber especial su debida utilización y cuidado.

**ARTÍCULO 94. LINEAMIENTOS.** El uniforme y la dotación personal de elementos de protección debe usarlos diariamente y su utilización es de carácter OBLIGATORIO y deberán ser utilizados adecuadamente, a saber:

- 1- Usar dotación planchada y limpia
- 2- No utilizar uniforme en mal estado, sucio o desteñido; la camisa del uniforme debe estar vestida con su parte inferior por dentro del pantalón.
- 3- Los zapatos deben mantener limpios y en buen estado.
- 4- En el ejercicio de empleos de carácter operativos no debe hacer uso de alhajas o accesorios como anillos, cadenas, pulseras, aretes grandes, que puedan ser causal de accidentes de trabajo.
- 5- No puede usarse prendas de vestir diferentes a las establecidas y entregadas por la EMPRESA.
- 6- En caso de reposición debe primero restituirse los uniformes y elementos viejos o dañados a la persona designada para su recepción y disposición.
- 7- Los uniformes y elementos de protección personal son de uso personal e intransferible.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 95. INCUMPLIMIENTO PARCIAL.** Se considera usar de forma inadecuada el uniforme o elementos de protección personal, no usarlos o portarlo de forma incompleta

### **CAPITULO XIX REGISTRO Y NOTIFICACIÓN DE LAS INCAPACIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EMPRESA**

**ARTÍCULO 96. ÁREA TÉCNICA. SECCIÓN DE ASEO.** Las incapacidades de los servidores públicos de la empresa, que laboren esta sección se entregarán a más tardar a los dos (2) días hábiles siguientes de emitida al Profesional en Salud y Seguridad en el Trabajo o en su defecto al auxiliar administrativo del área, y/o directamente en la oficina de Talento Humano.

**ARTÍCULO 97. SECCIÓN ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO.** Las incapacidades de los servidores públicos de la empresa, que laboren esta sección se entregarán a más tardar a los dos (2) días hábiles siguientes de emitida a la Profesional en Salud y Seguridad en el Trabajo y/o directamente en la oficina de Talento Humano

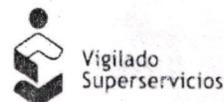
**ARTÍCULO 98. PERSONAL ADMINISTRATIVO DIFERENTES SEDES.** Las incapacidades de los servidores públicos de la empresa, que laboren esta sección se entregarán directamente en la Oficina de Talento Humano, a más tardar a los dos (2) días hábiles siguientes de emitida

**ARTÍCULO 99. DEBER DE CUMPLIMIENTO DE LA FORMALIDAD.** En todo caso la incapacidad será la original, firmada por el trabajador, aún si es expedida por la I.P.S., y se entenderá como no recibida si es entregada en otras áreas diferentes a las mencionadas. La entrega puede darse mediante correo electrónico.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## **CAPITULO XX**

### **MECANISMOS PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL, ASÍ COMO EL PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SOLUCIONARLO**

**ARTÍCULO 100. EL PRINCIPIO DE LA DIGNIDAD HUMANA.** Se traduce en el respeto mutuo a las características propias de cada persona y, por tanto, el prójimo debe ser visto como otro yo. SERVICIUDAD E.S.P., considera que la dignidad del ser humano debe ser traducida en el trato respetuoso entre todos y para todos, al interior de la comunidad que labora al servicio de SERVICIUDAD E.S.P.

**ARTÍCULO 101. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por SERVICIUDAD E.S.P., constituyen la continuación y el desarrollo de todas aquellas actividades tendientes a mejorar la calidad de vida y clima laboral al interior de nuestra Empresa, buscando generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en la EMPRESA y la protección de la dignidad, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

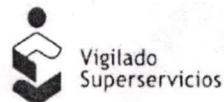
**ARTÍCULO 102. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la EMPRESA ha previsto los siguientes mecanismos para la prevención y corrección del acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya temas como la dignidad humana y las relaciones laborales, las condiciones dignas y justas de trabajo, campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de la ley 1010 de 2006.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



2. Apertura de espacios para el diálogo y evaluación de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la EMPRESA.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones del ámbito laboral que les que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la EMPRESA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere SERVICIUDAD E.S.P., para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

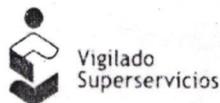
**ARTÍCULO 103. PROCEDIMIENTO INTERNO.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se desarrolla sobre las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La EMPRESA tendrá un Comité integrado por lo menos con un representante de los trabajadores y un representante del empleador





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades, entendiéndose en todo caso que su función primordial es la promoción de actividades preventivas del acoso laboral y el análisis de posibles conductas constitutivas de acoso al interior de SERVICIUDAD E.S.P., caso en el cual formulará a la misma, las recomendaciones que estime pertinentes para que cese el acoso, las cuales serán analizadas con suma atención y cuidado por el empleador quien tomará las medidas que considere pertinentes acordes con la situación:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la EMPRESA en relación con el clima, buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002

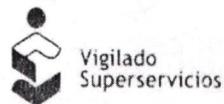


- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la EMPRESA.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y efectuar las recomendaciones que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses o cada vez que se presente una situación puntual que lo amerite, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



recomendaciones y sugerencias al Departamento de Recursos Humanos o quien haga sus veces, para que adelante los procedimientos que considere pertinentes de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En el evento que el encargado del Departamento de Recursos Humanos se encuentre involucrado en los presuntos hechos constitutivos de acoso, estará automáticamente impedido para conocer las recomendaciones del Comité, y será su superior jerárquico quien conozca de dicha situación y tomará las medidas pertinentes. Igual medida se aplica para cualquiera de los trabajadores de dicho Departamento, o que haga sus veces.
7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo debe surtirse antes de que el trabajador afectado adelante las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006.

## **CAPITULO XXI**

### **REGLAS DE CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD INTELECTUAL, INVENCIONES, MANEJO Y ADMINISTRACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO y EQUIPOS INFORMÁTICOS.**

**ARTÍCULO 104. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.** Para los efectos del presente reglamento será Información Confidencial cualquier información oral, escrita, codificada, gráfica, en medio magnético o electrónico o en cualquier otra forma y en cualquier otro medio que haga parte de la reserva comercial e industrial de LA EMPRESA, que El TRABAJADOR conozca o llegue a conocer en desarrollo o con ocasión de las actividades desarrolladas en virtud del contrato de trabajo suscrito con LA EMPRESA, que ésta no le haya autorizado expresamente revelar a terceras personas. La información antes





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



señalada será considerada como confidencial, aunque no esté marcada o identificada como tal. Para todos los efectos, se entenderá que hace parte de la reserva industrial y comercial de LA EMPRESA, sin estar limitada a ella, toda la información relacionada con los clientes (incluso sus nombres, direcciones, teléfonos, portafolios, valores y saldos administrados), negocios, operaciones, servicios, contratos, actividades, secretos industriales, componentes de propiedad intelectual, proveedores de insumos y servicios, los procedimientos, los estados financieros y los libros de contabilidad, con los negocios, operaciones, servicios, contratos, actividades, secretos industriales, componentes de propiedad intelectual, y la información que expresamente sea identificada como reservada. Así mismo, los análisis, recopilaciones, datos, estudios, memorandos, informes y documentos, en cualquier forma y en cualquier medio, fueren elaborados o conocidos por el TRABAJADOR que se deriven o se relacionen con la información antes mencionada, o que contengan o se basen en todo o en parte en dicha información, será Información Confidencial.

**ARTÍCULO 105. PROPIEDAD INTELECTUAL.** En virtud del presente reglamento, el TRABAJADOR queda advertido que: i) La totalidad de los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por éste, en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, pertenecen al EMPLEADOR por el término establecido en el artículo 18 de la Decisión Andina 351 de 1993; y que ii) Las invenciones realizados por el TRABAJADOR le pertenecen al EMPLEADOR, siempre que se obtengan mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el TRABAJADOR renuncia a cualquier compensación o provecho económico que derive de ello. Así mismo, pertenecen a LA EMPRESA los derechos sobre patentes, marcas, licencias o sobre cualquier otro derecho de propiedad industrial obtenido en virtud de la relación laboral.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



## **ARTÍCULO 106. OBLIGACIONES SOBRE LAS REGLAS DE CONFIDENCIALIDAD DEL TRABAJADOR.**

1. Guardar, de forma indefinida, absoluta reserva sobre toda la Información confidencial que reciba de LA EMPRESA. En consecuencia, no podrá revelar, divulgar o reproducir en forma directa o indirecta, total o parcialmente, la información que llegue a su conocimiento, cuando por su naturaleza esa información tenga el carácter de reservada, prohibiéndose inclusive la divulgación para fines académicos.
2. Tomar todas las precauciones y medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información a la que tenga acceso.
3. No utilizar la Información Confidencial para su propio beneficio, bien sea directo o indirecto, o de ninguna otra persona natural o jurídica, sin autorización previa y escrita de LA EMPRESA.
4. No usar la Información Confidencial de manera tal que pueda ser, directa o indirectamente, perjudicial para los intereses de LA EMPRESA.
5. Reconocer como en efecto lo hace, que la recepción de la Información Confidencial no le da, ni expresa ni implícitamente, autorización, permiso o licencia de uso de marcas comerciales, patentes, derechos de autor, o de cualquier otro derecho de propiedad industrial o intelectual de LA EMPRESA.
6. Devolver a LA EMPRESA, una vez terminada la relación laboral, toda la Información Confidencial que hubiera conocido en virtud de las actividades desempeñadas.
7. Revelar a LA EMPRESA las obras, invenciones y demás bienes objeto de protección de propiedad intelectual e industrial que hubiere desarrollado en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas. Con este fin, el TRABAJADOR deberá entregar a LA EMPRESA todos los documentos relacionados con los mencionados bienes que se encuentren en su poder, y aquellos que LA EMPRESA requiera para patentar u obtener derechos sobre los mismos.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO.** Las referidas obligaciones subsistirán después de la terminación del contrato de trabajo suscrito entre el TRABAJADOR y el EMPLEADOR y se mantendrán por término indefinido, tal como lo previenen el artículo 265 de la decisión 486 de la comunidad andina del 14 de septiembre de 2000.

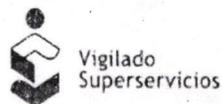
**ARTÍCULO 107. MANEJO Y ADMINISTRACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO y EQUIPOS INFORMÁTICOS.** SERVICIUDAD suministrará a sus servidores públicos, una cuenta de correo electrónico, que será administrado, controlado y auditado por la EMPRESA. Ese correo electrónico será utilizado para uso exclusivo de asuntos laborales, por tanto, no se estará vulnerando el derecho a la intimidad del servidor, por cuanto desde ahora se advierte que la información que se almacene o genere desde ese correo electrónico, es información que pertenece al EMPLEADOR, por tanto, no se acepta que información personal este almacenada en el buzón de correo electrónico corporativo. Así las cosas, se acepta y entiende que el EMPLEADOR puede controlar la comunicación de sus trabajadores que transiten, o se emitan por el correo electrónico corporativo. El servidor público, como responsable de su buzón de correo electrónico debe mantener solamente los mensajes relacionados con el desarrollo de sus funciones, de lo contrario el EMPLEADOR, podrá acceder al buzón y eliminar los correos que considere.

El servidor público no podrá enviar correos electrónicos que se formen en cascada, cadenas de correo, mensajes con contenido religioso, político, racista, sexista, pornográfico, publicitario no corporativo o cualquier otro tipo de mensajes que atenten contra la dignidad y la productividad de las personas o el normal desempeño del servicio de correo electrónico corporativo. Se advierte que servidor público no podrá utilizar la dirección de correo electrónico dada por el empleador, para ser contactada en redes sociales y actividades de mercadeo.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**PARÁGRAFO 1.** Se recuerda que es un deber del servidor público leer y gestionar diariamente su correo electrónico corporativo.

**PARÁGRAFO 2. INSPECCIÓN, CONTROL Y AUDITORIA.** Por lo estipulado anteriormente, y en especial para salvaguardar la seguridad de los recursos informáticos e información del SERVICIUDAD y sus usuarios. El servidor público entiende que el EMPLEADOR puede ejecutar cada una de las acciones descritas y que de forma periódica o continuamente puede auditar, controlar, supervisar, vigilar, inspeccionar e intervenir de cualquier modo (revisión de mensajes de correo electrónico, discos duros de los equipos de cómputo, la grabación y monitoreo de llamadas telefónicas desde servicios fijos y móviles, el rastreo de las páginas web visitadas por el trabajador desde equipos del empleador) las actividades desarrolladas por el trabajador cuando hace uso de los recursos tecnológicos, de transmisión de datos, e informáticos que suministra el EMPLEADOR.

## **CAPÍTULO XXII**

### **ADOPCIÓN DE PRUEBAS PARA DETECTAR EL CONSUMO DE ALCOHOL Y USO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ASÍ COMO SU PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

**ARTÍCULO 108. FINALIDAD.** Como bien lo establece el presente reglamento, es causal de terminación del contrato de trabajo el consumo de alcohol y uso de sustancias psicoactivas o embriagantes.

En tal sentido, el empleador adoptará una política interna para prevenir y evitar el consumo de alcohol, tabaco, y sustancias psicoactivas. Adicional a ellos implementará medios de control para constatar si el servidor se ha presentado a laborar bajo el influjo de tales sustancias o ha consumido las mismas en el sitio y jornada de trabajo.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 109. PRUEBAS ALEATORIAS Y DE RUTINA.** El empleador está plenamente facultado para realizar pruebas de embriaguez por alcohol, de consumo de drogas psicoactivas a todos los servidores de la EMPRESA, ya sea con equipos y personal propio o contratado con terceros, ello sin necesidad de que se tenga indicios o sospechas de su estado de alteración de los sentidos por consumo de drogas o alcohol.

**PARÁGRAFO.** El servidor no podrá negarse a la práctica de la prueba técnica para detección de consumo de alcohol y de drogas psicoactivas será considerado como una falta gravísima y será sancionado en consecuencia.

**ARTÍCULO 110. PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LA EMBRIAGUEZ O ALTERACIÓN DE LOS SENTIDOS A CAUSA DE CONSUMO DE DROGAS O ALCOHOL.** La embriaguez es una alteración física y mental que puede presentar una persona cuando consume alguna(s) de las siguientes sustancias: marihuana, cocaína o sus derivados, éxtasis, drogas sintéticas, alcohol, entre otros.

La EMPRESA para determinar la embriaguez o alteración de los sentidos del servidor podrá obtener la prueba a través de la confesión libre y espontánea del servidor; por medio de tamizajes preliminares u orientadores; y-o por medio de resultados obtenidos con alcohosensores o por medio de un examen de sangre.

**PARÁGRAFO.** Cuando la prueba sea obtenida directamente por la EMPRESA, esta se ejecutará por el personal plenamente capacitados para la obtención de la prueba y lectura e interpretación de resultados.

**ARTÍCULO 111. SUSPENSIÓN PREVENTIVA DEL TRABAJO EN CASO DE HALLARSE PRUEBA CONFIRMATIVA DE EMBRIAGUEZ.** El servidor que luego de realizarse un tamizaje preliminar u orientador, se le confrontará para que informe si se ha presentado en estado de embriaguez





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



Vigilado  
Superservicios

o en otras palabras bajo el influjo de alcohol o drogas psicoactivas, y de confesarlo así, se podrá proceder a su confirmación a través de los medios técnicos de que disponga la EMPRESA o terceros contratistas, para confirmar el estado de embriaguez del servidor.

En todo caso, de darse la confesión o resultado positivo del tamizaje y mientras se obtienen los resultados de las pruebas confirmatorias, el servidor será suspendido provisionalmente de sus funciones y se trasladaran los resultados confirmatorios a la oficina de talento humano y de control disciplinario para lo de su competencia.

De igual forma se procederá cuando el servidor sea sorprendido consumiendo alcohol y drogas psicoactivas en el lugar y jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 112. DETECCIÓN DE EMBRIAGUEZ A CAUSA DE HECHOS CONCURRENTES O CONCOMITANTES.** Sera igualmente disciplinable y considerada como falta gravísima, si la embriaguez del servidor se determina por terceros o autoridades públicas, como sería el caso del examen practicado por agentes de tránsito o de policía, al momento de presentarse una colisión o hecho de transito alguno, donde este comprometido el servidor de la EMPRESA y este se hubiere producido en la jornada de trabajo, esto sin importar que en el hecho este comprometido un vehículo de la EMPRESA.

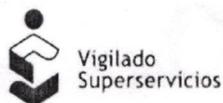
También incurrirá en falta gravísima, si por autoridad de policía o quien haga sus veces, uno de los servidores de la EMPRESA en un procedimiento de registro o policivo es sorprendido consumiendo o portando alcohol o sustancias psicoactivas, y ello ocurre en la jornada de trabajo.

Del respectivo informe, se dará traslado a la oficina de talento humano y de control interno disciplinario o quien haga sus veces.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUIR 1-661700002



**ARTÍCULO 113. PRUEBA DE EMBRIAGUEZ EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.** Sera discrecional del Empleador, practicar por intermedio de sus representantes las pruebas de detección de embriaguez a los servidores involucrados en un incidente o accidente laboral; y de tomar tal determinación, será obligatoria la aceptación del servidor a la práctica de la respectiva prueba diagnóstica y/o confirmatoria.

Los resultados positivos de embriaguez serán entregados a la oficina de talento humano y de control disciplinario para lo de su competencia y para imponer las sanciones respectivas, dado que ello constituye falta gravísima.

**ARTÍCULO 114. OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA A PROGRAMAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA ADICCIÓN O CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS PSICOACTIVAS:** Si la sanción del servidor no constituyó el retiro del servicio de éste, el servidor deberá someterse a programas y tratamiento para la rehabilitación y desintoxicación por el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

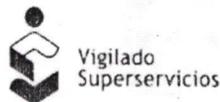
### **CAPÍTULO XXIII CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 115. INEFICACIA.** Son absolutamente nulas las cláusulas de los reglamentos internos que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la legislación del trabajo, los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, pactos colectivos o las decisiones arbitrales.





**SERVICIUDAD ESP**  
Empresa Industrial y Comercial del Estado  
NIT. 816.001.609-1  
NUJIR 1-661700002



### **CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 116. PUESTA EN CONOCIMIENTO.** El presente reglamento fue puesto en consideración de los trabajadores de SERVICIUDAD, el día **12 de mayo de 2021**, mediante su fijación en dos (2) carteleras o sitios visibles, además de haber remitido copia la SINDICATO que asocia a la mayoría de los trabadores de la EMPRESA. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 117. VIGENCIA PROVISIONAL.** El presente Reglamento entrará en vigencia ocho (8) días después de su publicación en la forma prevista en el artículo anterior del presente reglamento.

**ARTÍCULO 118. VIGOR OBJETIVO.** El presente reglamento interno de trabajo entrará en vigor objetivo a partir de la fecha de publicación de la Resolución que lo adopta y del cual hace parte integral.

### **PUBLICACIÓN**

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue publicado el día **12 de mayo de 2021** y este día fue puesto en conocimiento de los trabajadores por medio de copias fijadas en cada centro de trabajo y en dos sitios visibles del lugar del trabajo.

**FERNANDO JOSÉ DA PENA MONTENEGRO.**

Gerente - SERVICIUDAD E.S.P.

NIT 816001609-1

