

**RESOLUCIÓN N° 385
DEL 5 DE OCTUBRE DE 2021**

“POR MEDIO DE LA CUAL EL GERENTE DE SERVICIUDAD E.S.P. ADOPTA EL ANEXO 01 DEL 4 DE OCTUBRE DE 2021, Y SE MODIFICAN ALGUNOS PRECEPTOS DEL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO ”.

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.”-, y,

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- 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.
- C- El artículo 2.2.30.5.1 del D.U.R. 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”.*
- D- 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”.*
- E- El día 12 de mayo de 2021, se procedió a la publicación inicial del reglamento interno de trabajo, mediante su fijación en dos (2) 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.

- F- La legislación laboral actual, se ha visto reformada de manera muy copiosa, y se han regulado situaciones jurídicas como el trabajo en casa, trabajo remoto y las licencias de maternidad y paternidad.
- G- Se ha decidido incorporar algunos preceptos de los nuevos modelos de contratación laboral en el reglamento interno de trabajo de SERVICIUDAD E.S.P., y de paso dar claridad a algunos conceptos dados en el actual reglamento. Que buscan dar pautas de interpretación; así como modificar y adicional algunos preceptos reglamentarios.
- H- El día 4 de octubre de 2021, se procedió a la publicación del Anexo 01 del reglamento interno de trabajo, mediante su fijación en dos (2) carteleras o sitios visibles de la empresa y concomitante con ello, se remitió al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Risaralda, para ponerla en conocimiento de la reforma al reglamento interno del trabajo.
- I- Con base en lo anterior, el Gerente de SERVICIUDAD E.S.P.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adicionar el reglamento interno de trabajo SERVICIUDAD E.S.P., incorporando al reglamento interno del trabajo, el anexo 01 del 4º de octubre de 2021, por medio del cual se modifican algunos de sus preceptos; el cual hace parte integral de este acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: A partir de la fecha de la presente Resolución se consideran incorporadas en el reglamento interno de trabajo SERVICIUDAD E.S.P. las disposiciones del anexo 01 del 4º de octubre de 2021 y también se considera incorporados sus postulados en todos los contratos de trabajo vigentes en SERVICIUDAD E.S.P.

ARTÍCULO TERCERO: Las disposiciones dadas en el anexo 01 del 4º de octubre de 2021, comenzaran a regir a partir del 24 de octubre de 2021.

ARTÍCULO CUARTO: 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



Se firma en Dosquebradas el cinco (5) de octubre de 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


FERNANDO JOSÉ DA PENA MONTENEGRO
Gerente General


LEONARDO RAMOS RAMÍREZ
Secretario General

Proyectó: Óscar Fernando Mejía Moreno
Apoyo a la Secretaría General

SERVICIUDAD





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



SERVICIUDAD E.S.P

NIT: 816001609-1

ANEXO 01

REGLAMENTO INTERNO

DE TRABAJO

Dosquebradas, 4º de octubre de
2021





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



ANEXO 01 AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO SERVICIUDAD E.I.C.E. E.S.P.

ARTÍCULO 1. ALCANCE. Con el presente "**ANEXO**" al 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., se procederá a dar claridad, adicionar y modificar las normas previstas en el reglamento interno de trabajo vigente en la EMPRESA, dadas las recientes modificaciones legislativas que tienen relación con la materia objeto de este instrumento y la adaptación a los proceso internos que adelanta SERVICIUDAD E.S.P. en pro de un mejoramiento constante.

ARTÍCULO 2. ADICIÓN AL TÍTULO II DEL R.I.T. Se adiciona el título II del Reglamento Interno de Trabajo de SERVICIUDAD E.S.P. incorporando en lo pertinente todas las pautas que establece la ley 2088 de 2021, que regula lo referente a **trabajo en casa** y la ley 2121 de 2021, que regula el **trabajo remoto**; por tanto, armonícese e intérpretese en consecuencia lo establecido en las disposiciones legales en cita, con lo previsto en este título que reglamenta en parte, las actuales tres formas de trabajo a distancia en nuestra empresa.

Así las cosas en los artículos que componen el presente título, también aplíquesele la reglamentación al trabajador remoto y al trabajador en casa, siempre y cuando no sea contrario a la ley y lo previsto en la convención colectiva de trabajo vigente, siempre y cuando, esta última le sea aplicable al respectivo trabajador.

ARTÍCULO 3. ADICIÓN AL ARTÍCULO 19 DEL R.I.T. Adiciónese un artículo 19 del Reglamento Interno de Trabajo de SERVICIUDAD E.S.P. con el siguiente párrafo:



PARÁGRAFO. DEFINICIONES QUE CORRESPONDEN AL TRABAJO REMOTO. Para efectos de la regulación de trabajo remoto en SERVICIUDAD E.S.P. y en aplicación de la ley 2121 de 2021, se atenderán las siguientes definiciones legales, que se incorporan a nuestro reglamento así:

a. Trabajo remoto: Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

b. Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

c. Trabajador remoto: Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.



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



d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.

e. Firma Electrónica: Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

f. OTP (One Time Password): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por el empleador, si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deber tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal e del presente artículo para todo tipo de acción.

ARTÍCULO 4. ADICIÓN AL ARTÍCULO 20 DEL R.I.T. Adiciónese un artículo 20 del Reglamento Interno de Trabajo de SERVICIUDAD E.S.P. con los siguientes párrafos:





SERVICIUDAD ESP

Empresa Industrial y Comercial del Estado

NIT. 816.001.609-1

NUIF 1-661700002



Vigilado
Superservicios

PARÁGRAFO 1º. REGISTRO DE PERSONAL EN TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA E IGUALDAD DE TRATO. LA EMPRESA informará a la Inspección de Trabajo los teletrabajadores que tenga a su cargo.

LA EMPRESA informará a la A.R.L. los teletrabajadores, trabajadores en casa y trabajadores remotos que tengan a su cargo.

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

PARÁGRAFO 2º. En el trabajo en casa y trabajo remoto están incluida las garantías sindicales, laborales y de seguridad social como lo prevén las leyes 2088 y 2121 de 2021.

ARTÍCULO 5. ADICIÓN AL ARTÍCULO 21 DEL R.I.T. Adiciónese un artículo 21 del Reglamento Interno de Trabajo de SERVICIUDAD E.S.P. con el siguiente párrafo:

PARÁGRAFO. PERFECCIONAMIENTO Y FIRMA DEL CONTRATO, BAJO LA FORMA DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO REMOTA. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad.

Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital.





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



En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

ARTÍCULO 6. EL ARTÍCULO 23 DEL R.I.T. QUEDARÁ ASÍ:

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

Cuando el teletrabajo o el trabajo remoto sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador o el trabajador remoto a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en la ejecución de actividades laborales se causará el pago de horas extras, dominicales y festivos; dando el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador de SERVICIUDAD.

El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del teletrabajador; o del trabajador remoto; o del trabajador en casa según sea el caso, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios de forma exclusiva bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este





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



pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 7. INCORPORESE AL R.I.T. EL ARTÍCULO 28 A.

ARTÍCULO 28 A: GARANTÍAS EN TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA. LA EMPRESA debe asegurar que se cumplan los postulados previstos en las leyes Ley 1221 de 2008; 2088 y 2121 de 2021, que garantizan los derechos de los trabajadores remotos, y los trabajadores en casa, las respectivas obligaciones recíprocas, tales como desconexión digital, potestad del empleador para fijar medios de seguimiento de actividades, evaluación y reporte de tareas, y cumplimiento de obligaciones, lo cual podrá ejecutarse a través de herramientas o medios tecnológicos, como software de rastreo, que en ningún caso podrán vulnerar la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 8. MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 43 DEL R.I.T. EL ARTÍCULO 43 QUEDARÁ ASÍ: TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA ALGUNAS LICENCIAS.

- **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 segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles contados a partir del respectivo fallecimiento, 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, en los términos de la ley 1653 de 2013.

El servidor deberá presentar ante la jefatura de personal o ante la instancia que haga sus veces, dentro de los 30 días siguientes, la documentación que la soporta en los términos del artículo 1º de la Ley 1635 de 2013.

- **Licencia de paternidad.** Conforme a la ley 2112 de 2021 el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

Debe ser tramitada por el mismo empleado, presentando el registro civil de nacimiento ante la E.P.S. a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor, para que se expida el certificado por licencia de paternidad.

- **Licencia parental compartida.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en el parágrafo 4º del artículo 2º la Ley 2114 de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Para la licencia parental compartida el único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor y se sujetará a las condiciones y requisitos previstos en el parágrafo 4º del artículo 2º la Ley 2114 de 2021.

- o **Licencia parental flexible de tiempo parcial.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo y se sujetará a las condiciones y requisitos previstos en el parágrafo 5º del artículo 2º la Ley 2114 de 2021.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Respecto de la indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento y para el efecto el empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.



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



ARTÍCULO 9. MODIFÍQUESE EL LITERAL K DEL ARTÍCULO 88 DEL R.I.T. EL LITERAL K DEL ARTÍCULO 88 QUEDARÁ ASÍ:

FALTAS GRAVES: Se establecen las siguientes clases de FALTAS GRAVES y las correspondientes sanciones disciplinarias:

...

- K.) No utilizar; hacer mal uso, averiar o no cumplir con las instrucciones de operación, cuidado y mantenimiento de los elementos de protección personal, herramientas, vehículos, dispositivos, programas informáticos o en general cualquier elemento de trabajo suministrados por la EMPRESA se considera una falta grave que dará lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa.

ARTÍCULO 10. ADICIÓNASE EL NUMERAL 8 AL ARTÍCULO 94 DEL R.I.T. EL NUMERAL 8 DEL ARTÍCULO 94 QUEDARÁ ASÍ:

LINEAMIENTOS. El uniforme, elementos de trabajo y la dotación personal de elementos de protección debe usarse en la ejecución de la actividad o función y su utilización es de carácter OBLIGATORIO y deberán ser utilizados adecuadamente, a saber:

...

- 8- Respecto de los elementos de trabajo deben ser utilizados acatando las instrucciones de uso y buen manejo, para la debida conservación del mismo, reportando de forma inmediata ante su superior jerárquico cualquier daño, desperfecto o situación anómala que e presente con el mismo

ARTÍCULO 11. ACLARACIÓN E INTERPRETACIÓN. En todo lugar del texto que integra reglamento interno de trabajo de SERVICIUDAD E.S.P. donde haga referencia al **manual de funciones**, ha de entenderse e interpretarse como un sinónimo **manual de actividades**





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



y por tanto al manual de actividades debe dársele igual trato y efectos, que se establecen para el manual de funciones en el reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 12. PUESTA EN CONOCIMIENTO. El presente anexo 01 al reglamento fue puésto en consideración de los trabajadores de SERVICIUDAD E.S.P, el día **4 de octubre de 2021**, mediante su incorporación en cada una de las carteleras o sitios visibles, donde se ubica cada una de las copias del reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 13. VIGENCIA. El presente anexo 01 al presente Reglamento entrará en vigencia el día **veinticuatro (24) de octubre de 2021**, después de su publicación en la forma prevista en el artículo anterior del presente reglamento y su respectiva comunicación.

PUBLICACIÓN

El presente anexo 01 al Reglamento Interno de Trabajo fue publicado el día **4 de octubre de 2021** y este día fue puesto en conocimiento de los trabajadores por medio de dos (2) copias fijadas en cada centro de trabajo y en dos (2) sitios visibles del lugar del trabajo.

FERNANDO JOSÉ DA PENA MONTENEGRO.

Gerente - SERVICIUDAD E.S.P.

NIT 816001609-1

