



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

CAPITULO I. **DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR**

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo corresponde a la Empresa EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S con NIT 901.217.405-0, domiciliada en la calle 49 #50-21 Oficina. 1701 Edificio del Café en la ciudad de Medellín.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores de planta, trabajadores en misión y aprendices que se encuentren vinculados a la compañía. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II. **CONSIDERACIONES ESPECIALES POR SER EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.**

ARTICULO 2. Es empresa de servicios temporales, aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios, denominados empresas usuarias, para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas, el carácter de empleador (Art. 71, Ley 50/90).

ARTICULO 3. Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías:

- a). **De Planta:** Son los que desarrollan sus actividades en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales.
- b). **En Misión:** Son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus empresas usuarias a cumplir las tareas o servicios contratados por estas.

A los trabajadores en misión se les aplicara, en lo pertinente, lo dispuesto por el Código Sustantivo de trabajo y demás normas del Código Laboral.

ARTICULO 4. Se denomina empresa usuaria, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas temporales según su necesidad y de acuerdo a los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia o en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosecha y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

ARTICULO 5. Los contratos celebrados entre la Compañía y las empresas usuarias deberán:

- 1. Constar por escrito.
- 2. Determinar que la Compañía se sujetará a lo dispuesto en la Ley para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
- 3. Especificar la compañía aseguradora, el número de póliza, vigencia y monto con el cual garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de la Compañía respecto de los trabajadores en misión.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

CAPITULO III. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 6. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, bien de manera física o digital a través de la página web y adjuntar los siguientes documentos:

Fotocopia de la cédula de Ciudadanía o documento de identidad válidos.

Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Certificados de estudios, expedidos por el plantel de educación donde hubiere estudiado.

Los demás documentos que defina la empresa, según el cargo a desempeñar.

PARAGRAFO PRIMERO. El aspirante debe hacer entrega de una serie de documentación y ajustarse a un perfil de educación, experiencia, formación complementaria y competencias organizacionales; proceso de selección que está diseñado como un espacio de participación voluntaria y de trato equitativo, respetuoso y libre de discriminación para todos los aspirantes.

PARAGRAFO SEGUNDO. La empresa EMPLEAMOS TEMPORALES SAS., solicitará al trabajador los exámenes técnicos de habilidad manual o de capacitación, necesarios para la ejecución de la labor asignada, además de los de selección de personal y/o médicos especializados conforme con las labores que vaya a efectuar el trabajador.

PARAGRAFO TERCERO. Los exámenes médicos de ingreso y periódicos serán sufragados por la empresa y hay prohibición expresa de exigir la prueba de embarazo y la prueba del VIH.

Los exámenes de retiro se llevarán a cabo por decisión del trabajador, dentro de los 5 días siguientes a la finalización de su contrato laboral y estarán a cargo de la IPS asignada.

ARTICULO 7. CONTRATACIÓN DE MENORES DE EDAD. La empresa en aras de proteger los derechos de la población infantil y prevenir actividades de explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social ha definido no realizar contratación de menores de edad como trabajadores en misión, dado que por la subordinación que se delega en la usuaria, se nos dificulta realizar un seguimiento permanente a las actividades laborales y cumplimiento de horarios conforme lo establece la normatividad laboral vigente.

En casos excepcionales como las temporadas de vacaciones académicas solo se permitirá la contratación de menores entre los 15 y 17 años, para lo cual se verificará la edad con el registro civil de nacimiento y la copia de la tarjeta de identidad; se exigirá además la certificación académica correspondiente y con ello se tramitará ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo, la autorización respectiva para su contratación.

ARTICULO 8. Para la contratación de personas extranjeras, se exigirá la presentación de la visa vigente, que le permita desarrollar actividades laborales de manera legal en el país.

Para dar cumplimiento a la Resolución 1238 de 2018 que implementó la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para realizar los reportes de vinculación, contratación, empleo, admisión, desvinculación, retiro, entre otros, de ciudadanos extranjeros en Colombia, la empresa procederá a realizar los registros correspondientes en el medio electrónico destinado para este fin, dentro de los quince (15) días calendario, contados a partir del inicio del contrato o de la finalización de las labores, según corresponda.

De igual manera y conforme a la resolución 4386 de octubre 9 de 2018, emitida por el Ministerio de trabajo misma que creó EL REGISTRO UNICO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS RUTEC, la empresa dará cumplimiento a la resolución y dentro del plazo de 120 días previsto, procederá a inscribir los respectivos contratos de trabajo que celebre con trabajadores extranjeros, conforme al Manual de Usuario del Registro Único de trabajadores extranjeros en Colombia RUTEC.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

CAPITULO IV. PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 9. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 10. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 11. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7. Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 12. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero la decisión deberá motivarse para no vulnerar derechos de índole constitucional. Si una vez expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO V. TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 13. Son empleados ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupan de labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Compañía. Estos empleados tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley.

CAPITULO VI. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 14. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones señaladas en la ley;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARAGRAFO. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA así como 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 su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 15. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

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 de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

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

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

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

ARTICULO 16. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1959.

ARTICULO 17. Los aprendices de la Compañía solo podrán ejecutar funciones que, de no existir ellos serían ejecutados por un trabajador de planta. Bajo ninguna circunstancia, un aprendiz de la Compañía podrá ser enviado en misión a ejecutar labores en favor de una empresa usuaria.

CAPITULO VII. JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

ARTICULO 18. La jornada de trabajo en la Empresa será la máxima legal y se aplicará la reducción gradual de que trata el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021. Para el caso de los trabajadores de planta, el día de descanso obligatorio coincidirá necesariamente con el domingo. En el caso de los trabajadores en misión, el día de descanso obligatorio será aquel que determine la empresa usuaria en virtud del principio de subordinación delegada. El personal cumplirá su jornada laboral en los horarios establecidos por la Compañía o en aquellos establecidos por la empresa usuaria, siempre garantizándose el cumplimiento de los límites legales en materia de jornada laboral.

El horario para el desarrollo de las actividades laborales será el siguiente:

PERSONAL ADMINISTRATIVO O DE PLANTA:
DE LUNES A JUEVES: 7:30 a.m. a 5:00 PM
VIERNES: 7:30 a.m. a 4:30 P.M.

De la jornada antes indicada se destina 1 hora para almorzar y se descansa los días sábado y domingo.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 19. El horario para trabajadores en misión, serán horarios variables que se someterán a la necesidad de la prestación del servicio por parte de la empresa usuaria; siempre y cuando se respeten los límites legales en materia de trabajo ordinario y de trabajo suplementario; siendo legalmente válida cualquier disposición de jornada laboral que se encuentre regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y que designe la empresa usuaria en su reglamento interno de trabajo.

PARAGRAFO PRIMERO. Los días laborales para el personal administrativo o de planta son: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado, éste último dependiendo la forma de distribución de la jornada que asigne la Compañía o que de mutuo acuerdo pacte cada trabajador con su jefe inmediato.

Para los trabajadores en misión serán días laborales los lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábados y domingos, dependiendo de la necesidad en la prestación del servicio por parte de la empresa usuaria. El día de descanso obligatorio remunerado en los términos del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo será determinado en atención a las necesidades del servicio por parte de la empresa usuaria.

PARAGRAFO SEGUNDO. La Empresa se reserva la facultad de solicitar durante los sábados la compensación del tiempo que dediquen los trabajadores a actividades no laborales durante los días de semana, siempre y cuando no se supere la jornada máxima legal semanal en los casos de aquellos trabajadores que no sean de dirección, manejo y confianza.

PARAGRAFO TERCERO. La jornada ordinaria semanal podrá repartirse en hasta 5 días a la semana, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, 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.

ARTICULO 20. La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por el jefe inmediato, no en la entrada, vestieres, comedor o baños.

PARAGRAFO. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Igualmente, los periodos de descanso y alimentación no hacen parte de la jornada de trabajo.

ARTICULO 21. Las horas de trabajo durante cada jornada se distribuirán en mínimo dos (2) sesiones, 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 dentro de la jornada de trabajo.

ARTICULO 22. No habrá limitación de jornada para los trabajadores de dirección, manejo y confianza; quienes quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo de conformidad con el literal "a" del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO VIII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 23. Trabajo diurno y nocturno. Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (19:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (19:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 24. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 161, C.S.T.).



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 25. El trabajo en horas extras y nocturnas se reconocerá y remunerará según lo indique la Ley laboral para el momento de su causación, para lo cual se considerarán los criterios establecidos en la Ley 2466 de 2025 y la entrada en vigencia de las modificaciones allí introducidas.

ARTICULO 26. La Empresa deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la Empresa. Para el caso de los trabajadores en misión, bastará con el registro/informe que sobre el particular entregue la empresa usuaria.

ARTICULO 27. Para el caso de los trabajadores en misión, los recargos por trabajo suplementario o nocturno serán remunerados de conformidad con los informes que sobre el particular remita la empresa usuaria en cada uno de los periodos laborados.

Teniendo en cuenta que el proceso de validación y liquidación de los recargos por los conceptos antes mencionados depende en gran parte de la intervención de un tercero en el proceso, los mismos serán cancelados quincena vencida.

ARTICULO 28. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extra sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores; o en el caso de los trabajadores en misión; cuando la empresa usuaria así lo autorice.

PARAGRAFO. En ningún caso, las horas extra de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales; y no se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para realizar trabajo suplementario tal como lo permite el parágrafo del numeral 2º del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, Modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO IX.

DIAS DE DESCANSOS LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y REMUNERACION.

ARTICULO 29. Serán días de descanso obligatorio remunerado, para todos los empleados de la Empresa, los días de fiesta que sean reconocidos como tal en nuestra legislación laboral. También lo serán los domingos en el caso de los trabajadores de planta (administrativos) y cualquier otro día de la semana señalado como día de descanso semanal remunerado, bien sea por pacto entre la Empresa y el empleado; o en atención a las distribuciones de la jornada semanal que hagan las empresas usuarias.

ARTICULO 30. Para efectos de la remuneración del trabajo en día de descanso obligatorio o festivo, la empresa dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO X.

VACACIONES REMUNARADAS.

ARTICULO 31. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

PARAGRAFO. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTICULO 32. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

PARAGRAFO. Para los trabajadores de planta el disfrute anticipado de vacaciones solo se autorizará por la Gerencia. Como mínimo deberán otorgarse los días de descanso proporcionales al tiempo realmente trabajado y causado.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 33. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero podrá autorizarse parte del pago de esa manera, de conformidad con la normatividad vigente. Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año laborado. En todo caso, para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 34. El trabajador gozará como mínimo, anualmente de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, dirección o de manejo.

ARTICULO 35. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario que estaba devengando al inicio de ellas; en consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor en días de descanso y el valor de trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

CAPITULO XI. INCAPACIDADES, LICENCIAS Y PERMISOS.

ARTICULO 36. La empresa concederá a sus empleados los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la Empresa. La concesión de los permisos antes 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. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto contemplada en el presente reglamento.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta para el 10% de los empleados de la Empresa y ésta decidirá a quienes concede el respectivo permiso.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

ARTICULO 37. La empresa concederá al empleado, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, al tenor de lo expuesto en la Ley 1280 de 2009.

PARAGRAFO PRIMERO. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo con la Ley 1280 de 2009.

PARAGRAFO SEGUNDO. En el evento en que la Compañía en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este artículo, se aplicará la norma que más favorezca al empleado, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

ARTICULO 38. La Empresa dará a sus empleados los permisos necesarios para cumplir las citas médicas de urgencia y las citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador previamente y se adjunte soporte correspondiente, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

También lo hará para el caso de las citas requeridas en la EPS en las que se encuentren afiliados, de conformidad con la obligación consagrada en el artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, siempre y cuando, éstas sean solicitadas por lo menos con tres (3) días hábiles de anticipación. La duración del permiso para asistir a las citas



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

médicas se determinará por la boleta o constancia escrita de la consulta o cita emitida por la respectiva EPS.

Respecto del tiempo que se conceda para asistir a una consulta médica no se hará descuento alguno. No obstante, en caso de que el empleado no presente la prueba que acredite la atención médica, con hora de ingreso y de salida, le serán aplicables las consecuencias previstas en la escala de faltas y sanciones de este reglamento, o incluso, y llegado el caso, su contrato de trabajo podría darse por terminado de manera unilateral y con justa causa.

PARAGRAFO. En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el empleado deberá dar aviso al jefe inmediato y allegar la incapacidad original respectiva al área de incapacidades o a la coordinadora de servicios en el caso de los trabajadores en misión, por cualquier medio, sin superar las cuarenta y ocho (48) horas después de expedida.

ARTICULO 39. La Empresa otorgará los siguientes permisos a sus empleados:

1. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
2. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

PARAGRAFO. En ambos casos, el trabajador deberá presentar, al día siguiente al evento que ocasiona el permiso, el respectivo certificado de la autoridad escolar o de la autoridad judicial/administrativa que dé cuenta de la asistencia efectiva a alguno de esos espacios. La no presentación del certificado requerido dará lugar a considerar que existió una falta total o parcial al trabajo en los términos del presente reglamento interno de trabajo.

ARTICULO 40. Entiéndase por calamidad doméstica la atención por urgencias médicas u hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente; hijos y padres del empleado, en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste o sean viudos; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del empleado y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero(a) permanente y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres; abuelos; hijos; nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes) que conviven bajo el mismo techo con el trabajador.

PARAGRAFO PRIMERO. En el evento de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el empleado debe informar con anterioridad o posterioridad al hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo ante su jefe inmediato o coordinadora de servicios para el caso de trabajadores en misión, a través de algún medio probatorio que ofrezca credibilidad, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARAGRAFO SEGUNDO. La Empresa otorgará máximo tres (3) días de licencia remunerada, previa valoración del caso por parte de la Empresa, para la atención de urgencias médicas u hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos o padres del empleado, en caso de que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste o sean viudos.

PARAGRAFO TERCERO. Cuando se trate de un accidente o enfermedad común o laboral sufrida por el empleado que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

ARTICULO 41. La empresa otorgará la correspondiente licencia de paternidad a quienes durante la relación laboral se convirtieran en padres, caso en el cual tendrán derecho a disfrutar una licencia remunerada según lo establezca la ley para el momento de su causación. Los únicos soportes válidos para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento y el certificado de incapacidad emitido por la EPS en la que se encuentra afiliado el trabajador, el cual deberá presentarse al área de incapacidades o la coordinadora de servicios para el caso de trabajadores en misión.

PARAGRAFO. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de dicha licencia.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 42. La licencia de maternidad se concederá a la empleada según lo establezca la ley al momento de presentado el evento que la genere.

ARTICULO 43. La Empresa reconocerá a sus trabajadores la licencia parental flexible y la licencia parental flexible de tiempo parcial de conformidad con lo estipulado en la Ley 2114 de 2021.

ARTICULO 44. La Empresa reconocerá a sus trabajadores la licencia parental compartida de conformidad con lo estipulado en la Ley 2114 de 2021.

ARTICULO 45. La Empresa concederá a los trabajadores la licencia para el cuidado de la niñez de que trata la Ley 2174 de 2021; siempre y cuando se cumplan los requisitos allí estipulados y los que en su momento determinen el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de la Protección Social en la reglamentación respectiva.

ARTICULO 46. Toda modificación legal que se surta respecto al tratamiento de permisos y licencias, se entenderá incorporado al presente reglamento, sin necesidad de reforma alguna.

ARTICULO 47. La empresa otorgara licencias no remuneradas que podrán ser de un día en adelante previa solicitud escrita por parte del trabajador con la aprobación y visto bueno del jefe inmediato, jefe de área o gerencia general según el cargo.

CAPITULO XII.

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 48. La empresa y el empleado podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tareas, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTICULO 49. Es salario toda remuneración ordinaria y, en general, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

ARTICULO 50. No constituyen salario:

1. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador a saber:
 - a. Primas extralegales, bonificaciones ocasionales, participación de excedentes.
2. Lo que reciba el trabajador, con el único fin de poder desempeñar a cabalidad sus funciones, a saber:
 - a. Gastos de representación.
 - b. Elementos y herramientas de trabajo.
 - c. Medios de transporte.
 - d. Uniformes.
 - e. Elementos de protección personal (EPP).
3. Tampoco constituyen salario las prestaciones que se tratan en los títulos VII y IX del C.S. del T., ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador. Cuando las partes hayan pactado expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como: primas de antigüedad, de vacaciones, bonificaciones por alimentación, servicios de habitación, cafetería y vestuario, auxilios de lentes y transporte extralegal, bono navideño, cuando éstos apliquen.
4. El pago de los viáticos que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte y, los gastos de representación, no constituye salario. Siempre que se ejecute, se debe especificar el valor de cada uno de estos conceptos.

ARTICULO 51. Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero al empleado directamente, o a la persona que él autorice por escrito. Los pagos se efectuarán por quincenas o por mes vencido para los sueldos, y para efectos de la organización administrativa de la Empresa, y en atención a los informes que remita la empresa usuaria en la cual presta sus servicios en misión cada uno de los trabajadores, los pagos se realizarán en los siguientes días:



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

Los días 15 y 30 de cada mes.

Los días 5 y 20 de cada mes.

Los días 25 de cada mes.

Cuando el pago sea mensual, el mismo se realizará en el día del mes estipulado por la Compañía para tales efectos.

El pago se hará mediante consignación o transferencia a la cuenta bancaria que tenga el empleado o trabajador en misión a su nombre en una entidad bancaria o financiera, previamente informada y registrada en el sistema de nómina de la empresa.

ARTICULO 52. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa usuaria. Igualmente, tendrán derecho a gozar los beneficios que la empresa usuaria tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

CAPITULO XIII.

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 53. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores de planta y los que se encuentren en misión. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARAGRAFO. La empresa es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores en misión, en los términos de leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficinas o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un tratamiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

ARTICULO 54. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad de Salud EPS; o ARL a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 55. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. El trabajador en misión dará igual aviso tanto a EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S. como a la empresa usuaria a la cual presta sus servicios. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 56. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 57. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 58. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 59. 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. El trabajador en misión dará igual aviso tanto a EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S. como a la empresa usuaria a la cual presta sus servicios.

PARAGRAFO. De todo accidente de trabajo se llevará un registro, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió. También debe señalarse en él, el nombre de los testigos, si los hubiere, y una relación clara y sucinta de su declaración.

ARTICULO 60. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

CAPITULO XIV. PRESCRIPCIONES DE ORDEN.

ARTICULO 61. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1). Dar estricto cumplimiento al presente Reglamento y a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo.
- 2). Respeto y subordinación a los superiores.
- 3). Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 4). Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 5). Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 6). Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 7). Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 8). Ser verídico en todo caso.
- 9). Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, tanto por parte de la Compañía, como de la empresa usuaria.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

- 10). Acatar las políticas y reglamentos de la Compañía y de la empresa usuaria, en especial el presente Reglamento Interno de Trabajo, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás que hacen parte integral del presente reglamento.
- 11). 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.
- 12). No suspender las actividades laborales antes de la señal que indique la suspensión o terminación del turno.
- 13). Reportar tanto a la temporal como a la usuaria, las incapacidades expedidas por la entidad social que lo cubra el mismo día de expedición de la misma.
- 14). Laborar el tiempo extra que la usuaria lo solicite conforme a la reglamentación que para el efecto consagre la ley.
- 15). Guardar reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y cuya comunicación a otro, pudiera causar perjuicio a la empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato de trabajo o de las leyes de trabajo.
- 16). Observar rigurosamente, las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de sus instrumentos o máquinas de trabajo, para así evitar los daños en las mismas y, por ende, accidentes de trabajo.
- 17). Reportar inmediatamente al jefe cualquier daño, falla o anomalía que le ocurra a las máquinas, elementos, instalaciones, transacciones, operaciones o procesos, que afecte a la Compañía, a la empresa usuaria, a sus accionistas, empleados o clientes.
- 18). Firmar las comunicaciones, memorandos y controles de asistencia entregadas por la empleadora y la empresa usuaria.
- 19). Guardar completa reserva sobre las operaciones y procesos o cualquier clase de información acerca de la Compañía, de la empresa usuaria, sus accionistas, empleados o clientes.
- 20). Abstenerse, en cualquier tiempo, de utilizar información confidencial o propiedad intelectual de la Compañía, de la empresa usuaria, sus accionistas, empleados, clientes o de terceros.
- 21). Laborar en los días de descanso obligatorio, cuando la Compañía o la empresa usuaria convoquen en la forma prevista en el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social y además en los casos previstos en los artículos 182 y 184 del mismo código.
- 22). Someterse y respetar los sistemas de vigilancia privada, CCTV y requisas que se utilizan por parte de la Compañía o de la empresa usuaria en las instalaciones de estas, con la única finalidad de garantizar la seguridad física de las personas y bienes.
- 23). Asistir con puntualidad a las capacitaciones y entrenamientos indicados por la empleadora y la empresa usuaria.
- 24). Informar al área de nómina a través de la coordinadora de servicios, cualquier inconsistencia que aparezca en sus reportes y comprobantes de pago de nómina o de cualquier reclamación que tenga al respecto.
- 25). El trabajador deberá mantener la información que conozca o llegue a conocer en virtud de la relación laboral en secreto y no deberá, sin previo consentimiento escrito por parte de la Compañía o de la empresa usuaria, usar para sí mismo u otros.

CAPITULO XV. ORDEN JERARQUICO.

ARTICULO 62. Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la empresa, La Jerarquía será ejercida en el siguiente orden:

1. Asamblea General de Accionistas.
2. Gerente General – Representante Legal
3. Directores de Área.
4. Líderes de Área.
5. Coordinadoras de Servicio.

PARAGRAFO PRIMERO. Facultados para imponer sanciones disciplinarias: Gerente General y directores de áreas.

PARAGRAFO SEGUNDO. Solo pueden dar por terminado los contratos de trabajo por justa causa debidamente comprobada, el Gerente General y Representante Legal.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

CAPITULO XVI.

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD.

ARTICULO 63. La empresa no contratará menores de edad, exceptuando los que ingresen a la compañía como aprendices o practicantes.

PARAGRAFO PRIMERO. Para efectos del presente Artículo, la duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor de edad se sujetará a lo dispuesto por el Artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

PARAGRAFO SEGUNDO. No se contratará al aprendiz para desarrollar trabajos peligrosos y nocivos, tal como lo consagra, el Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006.

CAPITULO XVII.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 64. Son obligaciones especiales del empleador:

- 1). Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2). Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales de forma que se garantice razonablemente su seguridad y salud.
- 3). Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4). Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5). Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, sentimientos, derechos humanos y la equidad de género.
- 6). Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 36 y siguientes de este Reglamento.
- 7). Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8). Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- 9). Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- 10). Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 11). Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 12). Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 13). Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador aprendiz o practicante, a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.
- 14). Obligación de protección y de seguridad para con los trabajadores, aprendices y practicantes, al igual que respetar la política de desconexión laboral, de prevención frente al acoso laboral y de tratamiento de datos personales.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 65. Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1). Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones de los contratos individuales de trabajo, a las funciones del cargo, a los procedimientos, a las políticas, a los manuales y a las disposiciones establecidas por la empresa o por las autoridades que regulan las actividades de esta.
- 2). Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 3). No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- 4). Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los elementos, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado la empresa y las materias primas sobrantes.
- 5). Mantener el respeto en las relaciones con sus superiores, visitantes, proveedores, clientes y compañeros.
- 6). Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 7). Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa y reportar las condiciones inseguras de trabajo, incidentes de trabajo y emergencias.
- 8). Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales o comunes dentro y fuera de la jornada laboral.
- 9). Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- 10). Laborar en los días de descanso obligatorio cuando la Empresa lo convoque de acuerdo con lo previsto por la normatividad vigente.
- 11). Cumplir con los procedimientos que le imparta la empresa para el manejo de dinero.
- 12). Abstenerse de malversar o desperdiciar recursos de la Compañía o de la empresa usuaria en cualquiera de sus formas.
- 13). Participar activamente en la elección de los comités y brigadistas estipulados por normatividad vigente.
- 14). El personal debe vestirse apropiadamente para el desempeño de sus labores, teniendo en cuenta las normas básicas de la presentación personal y la imagen corporativa.
- 15). Informar a su jefe inmediato o a Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier cambio, en sus condiciones de salud, que pueda influir en su desempeño laboral o ser agravada debido a su trabajo en la empresa.
- 16). Reportar al superior inmediatamente las incapacidades médicas expedidas por las entidades del sistema de seguridad social y entregarlas al jefe inmediato y a la coordinadora de servicios encargada de la atención en la usuaria en la cual se presta el servicio, a partir del día siguiente a la expedición de la misma, junto con todos aquellos documentos necesarios para gestionar la transcripción y recobro ante la entidad de salud.
- 17). Informar a su Jefe inmediato con al menos dos (2) días de anticipación la programación de citas, terapias o exámenes médicos, así mismo presentar soporte documental con hora de ingreso, salida y lugar de atención recibida.
- 18). Cumplir en todo caso con el Plan Estratégico de Seguridad Vial de la empresa, al igual que con lo estipulado en el Código Nacional de Tránsito Terrestre Ley 769 de 2002 o cualquier norma que regule la materia.
- 19). Informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos de la empresa o de la empresa usuaria.

ARTICULO 66. Son también obligaciones especiales del trabajador:

- 1). Someterse a la práctica de la inducción general que, sobre seguridad industrial, Seguridad y Salud en el Trabajo y temas generales de la empresa temporal y sobre el oficio específico suministrado por la usuaria, para lo cual firmara constancia de haber recibido tal capacitación en ambas empresas.
- 2). Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral, de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
- 3). Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y / o indicados por La Empresa dentro o fuera de su recinto, inclusive en horas no laborales.
- 4). Firmar la copia de las comunicaciones que le entregue la Empresa, con el fin de verificar que estas hayan sido recibidas por su real destinatario.
- 5). Asistir a los exámenes médicos, campañas de vacunación, y demás actividades de promoción de la salud y prevención



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

de la enfermedad, cuando la empresa o usuaria así lo programe, y observar las medidas preventivas higiénicas.

6). Permitir y colaborar con la realización de pruebas de alcoholemia, uso de drogas controladas no recetadas, sustancias alucinógenas, enervantes, energizantes o que generen dependencia. Además, participar de los programas preventivos y de control de adicciones.

7). Utilizar en los computadores asignados por la empresa únicamente programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por la misma; y/o, previa autorización para su instalación y uso por parte de la empresa, aquellos adquiridos legalmente por el empleado.

8). Usar los computadores asignados por la empresa solo para las labores asignadas por esta.

9). Utilizar de manera exclusiva los programas o software propiedad de la empresa y solicitar autorización a la misma para su entrega a otras personas pertenecientes a la empresa, o terceros ajenos a la misma.

10). Para los trabajadores en misión: respetar y cumplir adecuadamente con lo dispuesto en las políticas, reglamentos y procedimientos implementados por la empresa usuaria.

11). Respetar los horarios de alimentación establecidos tanto por la empresa, como por la empresa usuaria.

CAPITULO XVIII.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 67. Son prohibiciones para la empresa:

1). Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las empresas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) En caso de sanción disciplinaria, por daños causados o generados a la empresa, debidamente comprobados

d) El Banco Agrario de Colombia de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

e) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2). Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3). Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4). Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5). Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6). Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7). Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8). Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9). Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10). Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11). Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

12). Realizar cualquier acto de discriminación, en contra de los derechos humanos, dignidad de la persona y equidad de género.

ARTICULO 68. Son prohibiciones para el trabajador:

- 1). Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la empresa temporal y usuaria.
- 2). Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 3). Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, o vigilantes o personal de seguridad.
- 4). Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5). Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 6). Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7). Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 8). Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 9). Fumar dentro de la empresa en la que preste sus servicios.
- 10). Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los usuarios del transporte, vehículos, compañeros de trabajo, la de sus superiores Jerárquicos o la de terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, elementos o edificios de la empresa.
- 11). Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento o con síntomas de haber ingerido licor o sustancias psicoactivas, realizarlo o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la empresa o por fuera de ellas dentro del horario de trabajo.
- 12). Emplear expresiones vulgares en sus relaciones con sus compañeros, superiores Jerárquicos o clientes del establecimiento.
- 13). Dedicarse a juegos de manos, reuniones o charlas con los compañeros de trabajo u otras personas, durante la jornada laboral y en el desempeño de su oficio.
- 14). Suspender, antes de la hora indicada las labores de trabajo y llegar a éste después de la hora indicada.
- 15). No acatar las órdenes que sus superiores Jerárquicos le den en el desempeño de su oficio
- 16). Distribuir toda clase de propaganda dentro de la empresa.
- 17). Utilizar más del tiempo estrictamente indispensable en las consultas a la EPS.
- 18). Realizar reuniones en los lugares de trabajo cualquiera que sea el objeto de ellas, sin autorización previa del jefe respectivo.
- 19). Desatender o negarse a dejar practicar las medidas de control y seguridad de entrada y salida del personal establecidas por la empresa para evitar daños y sustracciones.
- 20). Negarse a la práctica de las requisas y demás procedimientos del personal de seguridad de la empresa
- 21). Realizar operaciones por acción u omisión que afecten los procesos o causen daños, pérdidas o perjuicios a la materia prima, equipos, herramientas, producto terminado, base de datos y en general a los activos tanto de la empresa usuaria como de la empresa temporal.
- 22). Portar el uniforme de dotación incompleto o sucio durante la ejecución de sus labores.
- 23). Presentar documentos falsos o adulterados para vincularse a la empresa, obtener reconocimientos de auxilios, bonificaciones, pago de salarios, reconocimientos de incapacidades u otros conceptos en beneficio propio o de terceros.
- 24). Omitir u ocultar información al momento del ingreso o durante la relación sobre las condiciones de salud que puedan afectar el desempeño de las funciones.
- 25). Incumplir leve o gravemente las funciones propias del cargo.
- 26). Incumplir los procedimientos establecidos por el empleador o la empresa usuaria en la cual preste los servicios contratados.
- 27). Realizar u omitir una conducta que por falta de cuidado, prudencia o pericia ocasione un accidente o incidente de trabajo.
- 28). Demorar la entrega a la empresa o coordinadora de servicios, de las incapacidades médicas.
- 29). Acceder durante el horario laboral a páginas web de entretenimiento (series, novelas, música) o a aquellas que promulguen información prohibida por la legislación colombiana incluyendo las páginas con contenido pornográfico o



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

erótico.

30). Realizar reuniones sobre temas no laborales que afecten el desempeño, o dilaten injustificadamente el cumplimiento de las funciones asignadas.

31). Vender, distribuir, comprar o promocionar mercancía, alimentos, ventas por catálogo etc. al interior de la empresa y/o en horario laboral.

32). Hacer préstamos de dinero entre los trabajadores de la empresa, con fines lucrativos para quien presta.

33). Utilizar el teléfono, celular, Internet, computador, impresora y demás herramientas tecnológicas, para beneficio propio de manera repetitiva en labores diferentes a las asignadas.

34). Transportar en los vehículos de la empresa o de la usuaria a personas, objetos o mercancías distintos a los asignados, o transportarse en función o misión en vehículo propio, sin estar autorizado por el PESV.

35). Presentar queja temeraria ante el Comité de Convivencia laboral. Queja temeraria es aquella que carece de fundamentos fácticos, o es contraria a la realidad, o persigue fines fraudulentos para beneficio propio.

36). Dejar computadores, máquinas, motores o equipo de oficina encendidos después de terminar la jornada de trabajo, o durante esta sin ser necesario; dejar abiertas puertas, ventanas y llaves de agua que causen perjuicio o gastos innecesarios a la empresa, así como dejar encendidas lámparas y luces.

37). Poseer, usar, consumir, distribuir, introducir, portar o vender drogas controladas no recetadas, ilícitas, sustancias alucinógenas, enervantes o que generen dependencia, armas, explosivos de cualquier clase dentro de la empresa temporal y/o la usuaria.

38). Ocultar, sustraer o intentar sustraer, objetos o dinero de propiedad de los trabajadores, visitantes, de la empresa o de las empresas usuarias y demás establecimientos en los que cumpla sus funciones, tales como: útiles de trabajo, herramientas, materias primas, producto terminado, productos de devolución, o cualquier elemento sin permiso correspondiente de su propietario, así como consumirlas, venderlas o emplearlas en su propio provecho dentro de la empresa temporal y/o usuaria.

39). Usar o conservar herramientas, equipos, materiales, vehículos, elementos de dotación o cualquier bien de la empresa que no le hayan asignado, o desplazarlos del lugar donde deben permanecer, sin autorización.

40). Permitir que un compañero de trabajo o, cualquier persona, use el carnet de identificación de su propiedad, o utilizar otro con o sin autorización del propietario para obtener beneficio indebido.

41). Agredir física o verbalmente a un compañero o terceros relacionados directamente con la empresa, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa temporal y la usuaria, así como agredir física o verbalmente a un tercero portando el uniforme de la empresa.

42). Dormir en horas de trabajo.

43). Elaborar, falsificar o presentar facturas, certificados, documentos, que no correspondan a la realidad, así como adulterar, tachar o borrar fechas, datos o valores de estos.

44). Presentar documentos falsos o adulterados para vincularse a la empresa o para acceder a convocatorias internas, al reconocimiento de auxilios, bonificaciones extralegales, pago de salarios, reconocimiento de incapacidades, viáticos u otros conceptos, bien sea en beneficio propio o de terceros.

45). Omitir u ocultar información al momento del ingreso a la empresa y durante la relación laboral sobre las condiciones de salud que puedan o afecten el desempeño de las funciones.

46). Omitir, u ocultar información a la empresa acerca de encontrarse incurso en una investigación tipo: penal, administrativa o cualquier otra relacionada con actividades ilícitas, lavado de activos o financiación del terrorismo, o fuese incluido en listas de control como la ONU, OFAC, entre otras.

47). Suplantar o permitir ser suplantado por un compañero de trabajo o un tercero externo a la empresa, a fin de obtener beneficios personales o para terceros.

48). Falsificar firmas, utilizar firmas electrónicas o digitales, sellos o facsímil sin autorización del titular de esta en los documentos que la empresa utiliza en sus diferentes operaciones, tales como: facturas, cheques, pagarés, libretas de ahorro y retiro de dinero, consignaciones, informes contables y financieros y, en general, cualquier documento físico, sistematizado o digitalizado.

49). Demorar sin justificación alguna la presentación de incapacidades médicas.

50). Incurrir en un acto de acoso laboral o sexual debidamente comprobado por la empresa o intentar realizar actos, acciones y conductas que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual o que menoscaben la integridad de la persona.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

CAPITULO XIX. REGIMEN DISCIPLINARIO.

TITULO I. GENERALIDADES DEL PROCESO

ARTICULO 69. Ante la ocurrencia de las conductas prohibidas en el presente reglamento, en el contrato de trabajo, convención colectiva, acuerdo, pacto, circulares y/o la ley y antes de aplicarse cualquier sanción disciplinaria, la empresa dará cumplimiento al siguiente procedimiento, en pro de respetar el debido proceso que debe revestir este tipo de actuaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política y el artículo 116 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 70. Competencia: La competencia para conocer y adelantar el trámite de los procesos disciplinarios que se generen en contra de los trabajadores tanto administrativos como en misión, se fija en el área administrativa y se ejecuta a través del área jurídica de la empresa.

ARTÍCULO 71. Prescripción de la Acción y de la Sanción Disciplinaria: Tanto la acción como la sanción disciplinaria prescribirán si transcurridos sesenta (60) días desde la ocurrencia del hecho o desde el momento en que se tuvo conocimiento de este, no se llevó a cabo la investigación disciplinaria.

ARTICULO 72. Garantía de Defensa: Una vez iniciado el proceso disciplinario, se le dará a conocer al trabajador la apertura de este con la finalidad de que rinda los correspondientes descargos de manera libre y espontánea. A esta diligencia el trabajador podrá asistir con las pruebas que estime necesarias y pertinentes, y hasta con dos testigos de la empresa, que hubieren presenciado el hecho, sin que la ausencia de éstos sea causal de invalidación de la actuación.

TITULO II. PROCESO DISCIPLINARIO

ARTICULO 73. Iniciación de proceso y citación a rendir descargos: Iniciado el procedimiento disciplinario, se citará al trabajador por escrito que será enviado por el medio más expedito y eficaz (correo electrónico, vía WhatsApp, telefónicamente o mediante correo certificado) para que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes rinda la diligencia de descargos, que podrán ser de manera presencial, o a través de medios virtuales o telefónicamente. La citación a descargos deberá contener el traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

El trabajador o trabajadora puede asistir a la diligencia acompañando de un abogado, o por uno (1) o dos (2) dos compañeros o en caso de encontrarse afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, quienes tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ello al final del procedimiento.

En todo caso si durante la diligencia el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, podrá solicitar que se suspenda la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

Diligencia de descargos: Es la etapa en la cual los trabajadores, pueden ejercer su derecho de defensa y contradicción explicando su versión de los hechos que puedan configurar presunta falta disciplinaria, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias.

Término para proferir decisión: Recibidos los descargos y practicadas las pruebas solicitadas, se proferirá la decisión de fondo a que hubiere lugar, en un término no superior a 30 días hábiles, que empezarán a contarse desde el momento en que se recibe la diligencia de descargos debidamente firmada por el trabajador o trabajadora.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

Contenido de la decisión: La decisión deberá contener en su estructura lo siguiente:

1. La identificación del trabajador o trabajadora
2. La relación suscita de los hechos y las pruebas allegadas y/o practicadas.
3. Una parte considerativa que contendrá el análisis y valoración de los hechos, los descargos, las pruebas, la calificación de la falta, la determinación de la culpabilidad.
4. Una parte resolutive que contendrá la decisión de la investigación que puede ser con o sin imposición de sanción

Notificación de la decisión: La decisión adoptada en favor o en contra del trabajador se notificará personalmente o a través de cualquier medio eficaz como correo electrónico, vía WhatsApp o correo certificado.

Impugnación de la decisión: Una vez notificada la decisión disciplinaria en primera instancia, el trabajador o trabajadora que esté en desacuerdo con la misma, podrá hacer uso del recurso de apelación para que controvierta la decisión, argumentando claramente el motivo de su inconformidad con las pruebas que considere pertinentes.

El recurso se interpone por escrito, dirigido a Gerencia General y para ello se le otorgará un término de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente en que le fue notificada la decisión del proceso disciplinario. Si se interpone por fuera del término antes señalado, se entenderá por no presentado. En todo caso el trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria cuando sienta vulnerados sus derechos.

ARTICULO 74. El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley, el presente reglamento y el contrato de trabajo o en aquellos casos en los cuales exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

PARAGRAFO. Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del Contrato de Trabajo por parte del empleador, contempladas en la ley, el contrato individual o este Reglamento Interno.

CAPITULO XX.

ESCALAS DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 75. El empleado podrá ser objeto de las siguientes consecuencias legales y/o reglamentarias, según la falta o faltas en que incurra, previo cumplimiento del procedimiento contemplado en este reglamento.

PARAGRAFO PRIMERO. La Empresa no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en la ley, el presente reglamento, convención colectiva, acuerdo, pacto, fallo arbitral o en contrato individual.

PARAGRAFO SEGUNDO. Son sanciones disciplinarias en lo relativo al presente reglamento:

- Llamados de atención por escrito.
- Suspensiones de entre 1 y 8 días.
- Suspensiones de entre 9 y 30 días.

PARAGRAFO TERCERO. De manera expresa se establece que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria.

PARAGRAFO CUARTO. Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del Contrato de Trabajo por parte del empleador, contempladas en la ley, el contrato individual o este Reglamento Interno.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

Se establece las siguientes escalas de faltas con su correspondiente sanción:

FALTA	Sanciones y o con consecuencias legales		
	1° vez	2° vez	3° vez
1. Se constituirá como falta la ausencia total o parcial del empleado a su sitio de trabajo cuando éste sea requerido por la Compañía o por la empresa usuaria, y el mismo no se encuentre en el lugar donde debe prestar sus servicios, según sea la naturaleza de su cargo.	Llamado de atención por escrito o suspensión hasta por 8 días, dependiendo de los efectos de la ausencia.	Suspensión hasta por 30 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
2. Retardo injustificado a turnos programados, reuniones, eventos, capacitaciones a los que el empleado se encuentre obligado a ir o haya sido requerido para ello por parte de la Empresa o de la Empresa Usuaria.	Llamado de atención por escrito o suspensión hasta por 8 días, dependiendo de los efectos de la ausencia.	Suspensión hasta por 20 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
3. Negarse a firmar las comunicaciones, memorandos o controles de asistencia entregados por la Empresa en relación con el cumplimiento de las obligaciones legales que le asisten tanto al empleado como a la Compañía.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
4. No informar de manera inmediata a la empresa que va a faltar a reuniones, eventos, cursos conferencias, prácticas y/o entrenamientos de capacitación, o a las instalaciones de la empresa o de la empresa usuaria cuando ello sea requerido para el cumplimiento de sus funciones, salvo justa causa comprobada que impida dar el aviso. También aplica para la inasistencia injustificada a cualquiera de estos eventos, aun cuando dicha inasistencia hubiere sido informada oportunamente.	Llamado de atención por escrito o suspensión hasta por 8 días, dependiendo de los efectos o gravedad de la falta.	Suspensión hasta por 20 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

5. Negarse a laborar en los días de descanso obligatorio cuando la Compañía o la empresa usuaria lo convoquen de acuerdo con lo previsto por la normatividad vigente.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
6. Faltar al respeto a los superiores y compañeros de trabajo, o afectar la armonía y disciplina con los mismos en las relaciones personales y en la ejecución de las labores, lo cual se entiende realizado por propiciar riñas, discusiones, ofensas físicas o verbales. (Aplica para empleados de planta y de la Empresa Usuaria)	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
7. Desconocer la relación de subordinación con los superiores, negándose a recibir órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo. (Aplica para órdenes provenientes del uso de la subordinación delegada en cabeza de la empresa usuaria)	Llamado de atención por escrito o suspensión hasta por 8 días, dependiendo de los efectos o gravedad de la falta.	Suspensión hasta por 30 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
8. Incumplir los procedimientos que le imparta la empresa empleadora o la empresa usuaria para el manejo de dinero, tanto en caja general como en caja menor.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
9. Malversar o desperdiciar recursos de la empresa en cualquiera de sus formas.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
10. Actuar de manera deshonesto, con mala voluntad y/o negligencia, con una conducta reprochable a nivel moral y disciplinario.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación	



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

		del contrato de trabajo con justa causa.	
11. Ofrecer o aceptar dinero o algún otro objeto de valor a cambio de un puesto, un lugar de trabajo o condiciones favorables de empleo.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
12. Suplantar o prestarse para que otro incurra en suplantación de identidad.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
13. Aportar diplomas, actas, certificaciones, incapacidades, constancias falsas de cualquier índole o alterar estos documentos o certificaciones emitidas por la Empresa o por terceros, con la finalidad de engañar a la empresa, o a otros terceros, para obtener empleo, préstamos, permisos, licencias, beneficios, auxilios monetarios y en general cualquier prerrogativa o beneficio derivado de estos.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
14. Preparar, participar y/o cometer actos delictuosos, sabotaje, espionaje o soborno.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
15. Incumplir las políticas de la empleadora o de la empresa usuaria, incurriendo en conductas que lesionen la imagen de ésta, tanto dentro como fuera las instalaciones.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

16. Llevar a cabo labores distintas a las asignadas como trabajador de la Empleadora o de la empresa usuaria durante la jornada de trabajo, tales como - pero sin limitarse a ellas-ventas o promoción de productos y/o servicios ajenos a actividades propias de la empresa o de la empresa usuaria.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
17. Desplegar o publicar material diferente al institucional de la empresa o al de la empresa usuaria en cualquiera de las instalaciones de esta, salvo en las carteleras asignadas para tal fin.	Llamado de atención escrito.	Suspensión por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
18. Portar armas durante horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa o de la empresa usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo		
19. Presentarse a las instalaciones de la empresa o a reuniones o eventos en ejercicio de sus funciones en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
20. Fumar, consumir o poseer alcohol o drogas dentro de las instalaciones de la empresa o de la empresa usuaria, salvo en los casos en que la Compañía realice celebraciones en las que se autorice el consumo de bebidas alcohólicas.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
21. Negarse a la toma de muestras para realización de exámenes de alcohol y drogas de conformidad con los parámetros establecidos por la normatividad en esta materia.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

22. Usar indebidamente el uniforme de la Empresa o el de la empresa usuaria en ejercicio de sus funciones como empleado.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
23. Incumplir las medidas y precauciones que se le indiquen para el manejo de máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
24. Incumplir las medidas preventivas prescritas en el Reglamentos de Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
25. Incumplir las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y/o no utilizar los elementos de protección personal asignados para la realización de la labor.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
26. Utilizar en los computadores asignados por la Empresa o por la empresa usuaria programas o software de computador que no hayan sido adquiridos por estas; y/o aquellos adquiridos por el empleado, sin previa autorización para su instalación o uso por parte de	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

alguna de las empresas.			
-------------------------	--	--	--

27. Usar los computadores asignados por la Empresa o por la empresa usuaria para labores diferentes a las asignadas por estas, salvo previa autorización por escrito del jefe directo.	Llamado de atención escrito.	Llamado de atención.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
28. Entregar a cualquier título, a personas que no estén autorizadas o a terceros ajenos a la Empresa o a la empresa usuaria, los programas o software propiedad de ésta.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
29. Dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de la Empresa o de la empresa usuaria, digitar claves que no sean las asignadas, autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información, o acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
30. Incumplir las políticas de seguridad, ética y buen comportamiento en el uso de los sistemas y tecnología informática que sean establecidas por la Compañía o por la empresa usuaria.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
31. Dar manejo o uso inadecuado de los equipos, instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la prestación del servicio, salvo el deterioro natural por el paso del tiempo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
32. Apropiarse de objetos, bienes, o sacar provecho de servicios relacionados con la Empresa o la empresa usuaria, los empleados, los clientes, o los proveedores.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

33. Suministrar información y presentar documentos falsos al momento de vincularse y/o durante el desarrollo de la relación laboral con la empresa o en cualquier otro trámite.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
---	---	--	--

34. Ocultar información sobre su estado de salud al momento de vincularse a la empresa, que de haberse conocido hubiere indicado que no cumplía con los requisitos necesarios para la ejecución de la labor contratada.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
35. Abstenerse de reportar inmediatamente al superior jerárquico sobre cualquier daño, falla o anomalía que le ocurra a las máquinas, elementos, instalaciones, transacciones, operaciones o procesos, que afecten a la Empresa, la empresa usuaria, a sus accionistas, empleados o clientes.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
36. Abstenerse de registrar en la Empresa su domicilio, teléfono fijo, teléfono celular y correo electrónico personal y de dar aviso oportuno de cualquier cambio, presentado en vigencia de la relación laboral.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
37. No informar al equipo de Gestión Humana (o quien haga sus veces), cualquier inconsistencia que aparezca en sus reportes y comprobantes de pago de nómina o de cualquier reclamación que tenga al respecto.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

38. No informar de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los incidentes o accidentes de trabajo propios o de terceros de los que llegue a tener conocimiento, o cualquier tipo de daño a la propiedad, tanto de la Compañía como de la empresa usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
39. Incumplir la obligación de reserva sobre todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio (secretos profesionales, técnicos, comerciales o administrativos) o que sea de naturaleza reservada o cuya comunicación pueda causar perjuicios a la Empresa, a la empresa usuaria o a sus clientes.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
40. Retirar de los archivos de la Empresa o de la empresa usuaria documentos y darlos a conocer a terceros, sin previa autorización de las directivas de la misma.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
41. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los proveedores o terceros relacionados con la Compañía o con la empresa usuaria a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de la Empresa.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
42. Realizar y/o solicitar préstamos a sus subalternos o jefes. Incluye también solicitud de préstamos a empleados de la empresa usuaria.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del	



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

		Contrato de trabajo con justa causa.	
43. Registrar errores en la toma de pedidos y/u omitir la rectificación de pedidos al cliente.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
44. Prestar llaves de ingreso a las instalaciones u oficinas, a terceros, o permitir su ingreso en horas no laborales.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
45. Prestar un servicio descortés y/o deficiente a los clientes de la Compañía o de la empresa usuaria y/o que se presenten quejas en el servicio del empleado por parte de los clientes, usuarios, proveedores y/o personas con las que el empleado se relacione en la prestación del servicio.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
46. Fumar dentro de las dependencias de la Compañía o de la empresa usuaria, sus vehículos, instalaciones de clientes y otros lugares prohibidos.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
47. Confiar a otro empleado el manejo de vehículos, instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por la Empresa o por la empresa usuaria sin previa autorización de su superior inmediato.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato	



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

		de trabajo con justa causa.	
48. Sacar de la sede de la Compañía o de la de la empresa usuaria o de los parqueaderos utilizados por estas, vehículos de uso de estas, sin la autorización correspondiente o dejar que sean conducidos por personas diferentes al conductor autorizado.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa	

49. Conducir vehículos de uso de la Empresa o de la empresa usuaria, tales como carro, moto, montacargas, entre otros, sin licencia o con documentos vencidos y transportar en ellos, sin previa autorización de la Empresa, a personas u objetos Extraños.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
50. Adulterar el kilometraje y/o no permitir su natural marcación, y/o documentos de propiedad del vehículo de la Empresa o de la empresa usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa		
51. Dañar los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria de manera intencional.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
52. Estacionar los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria en lugares prohibidos.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación	



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

		del Contrato de trabajo con justa causa.	
53. Sustraer y/o hurtar combustible, llantas y repuestos de los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo Con justa causa.		
54. Ingerir alimentos o escuchar música en los lugares no autorizados para ello.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
55. Usar el celular personal durante la jornada de trabajo o en áreas en las cuales por motivos de seguridad o de confidencialidad no esté permitido por la empresa o por la empresa usuaria.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
56. No colaborar con las labores de mantenimiento, aseo y revisión de los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
57. No informar oportunamente de los daños o anomalías que presenten los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
58. No acatar las normas de tránsito cuando este manejando vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria.	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del Contrato de trabajo con justa causa	
59. No comparecer a las audiencias en que sea citado por las diferentes autoridades administrativas y/o judiciales en razón de su labor.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 60 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

60. Desconocer las directrices del Código de Ética de la Empresa.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
61. No informar a la Empresa cuando se encuentre incurso en situaciones donde exista incompatibilidad entre sus obligaciones como empleado de la Compañía y sus intereses privados como particular.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
62. Reportar horas adicionales de trabajo sin haber sido autorizado previamente para realizarlas.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
63. Incumplir con los procedimientos, normas, requisitos o cualquier otro aspecto que se encuentre regulado en el CODIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL que se encuentre implementado al interior de la Compañía o de la empresa usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
64. Incumplir con los procedimientos, normas, requisitos o cualquier otro aspecto que se encuentre regulado en la POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES que se encuentra implementada al interior de la Compañía	Suspensión hasta por 8 días.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
65. Incurrir en conductas que puedan resultar constitutivas de acoso laboral o de acoso sexual en perjuicio de cualquier empleado o tercero que tenga relación bien sea con la Empresa o con la empresa usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

66. Incumplir con las disposiciones consignadas en las políticas de la Compañía o en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Usuaria.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		
67. Incumplir los procedimientos para el manejo de las máquinas o incumplir los procedimientos propios de la línea de producción de la empresa usuaria.	Llamado de atención por escrito o suspensión hasta por 8 días, dependiendo de los efectos de la ausencia.	Suspensión hasta por 60 días o falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.	
68. Reincidir en la comisión de faltas disciplinarias en un periodo de tres meses.	Se considera falta grave y por tanto da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.		

CAPITULO XXI.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITE.

ARTÍCULO 76. Los reclamos de los trabajadores se harán en primera medida ante su superior jerárquico directo y sino fuere atendido por éste, o no se conforma con la decisión, podrá llevar el caso o reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien formuló la reclamación. Los reclamos serán resueltos dentro de un término razonable atendida su naturaleza.

ARTICULO 77. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en caso de existir.

PARAGRAFO. Los reclamos de los trabajadores en misión se harán ante la persona que ocupe en la empresa temporal el cargo de coordinador de servicios, quien los oír y remitirá al área jurídica quien resolverá en justicia y equidad.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

CAPITULO XXII.

TERMINACIONES DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

ARTICULO 78. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. Por parte del empleador:

- 1.1.** La reincidencia en la falta cuando ya se hubiese agotado la escala de las consecuencias legales y/o reglamentarias consagradas en el artículo 74º de este reglamento, salvo que la falta sea de tal gravedad en sí misma, en cuyo caso el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
- 1.2.** El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 1.3.** Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, jefes de taller, vigilantes o celadores, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- 1.4.** Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 1.5.** Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas, tanto en la empresa usuaria como en la empresa temporal.
- 1.6.** Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la empresa, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores, tanto en la empresa usuaria como en la empresa temporal.
- 1.7.** Todo acto inmoral, de comportamiento o delictuoso que afecte la imagen de la empresa ante los clientes o cualquier persona externa o que afecte al cliente mismo o sus instalaciones, tanto en la empresa usuaria como en la empresa temporal.
- 1.8.** Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 1.9.** La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 1.10.** La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto.
- 1.11.** El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa.
- 1.12.** 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.
- 1.13.** La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 1.14.** Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- 1.15.** La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- 1.16.** La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- 1.17.** El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- 1.18.** La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 1.12 al 1.18, para la terminación del contrato la empresa deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días.
- 1.19.** Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes, así sea por primera vez.
- 1.20.** Agredir a un compañero de trabajo, un usuario o un representante del empleador aún por primera vez.
- 1.21.** Presentarse a laborar encontrándose en estado de alicoramiento o consumir licor en el sitio de trabajo.
- 1.22.** Jugar o amenazar con las armas de dotación.
- 1.23.** Dormir en el sitio de trabajo



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

- 1.24. Abandonar o descuidar el puesto de trabajo poniendo en peligro las Instalaciones de la empresa.
- 1.25. Permitir que se cometa un acto delictuoso en a la empresa por descuido o por omisión. Para la terminación del contrato la empresa deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días.
- 1.26. La imposición al empleado, por tercera vez, de una sanción disciplinaria en los términos del presente reglamento interno de trabajo, sea cual sea la conducta que dio origen a dichas sanciones.
- 1.27. Incumplir los procedimientos que le imparta la empresa o la empresa usuaria para el manejo de dinero, tanto en caja general como en caja menor.
- 1.28. Malversar o desperdiciar recursos de la empresa en cualquiera de sus formas.
- 1.29. Ofrecer o aceptar algo de valor a cambio de un puesto, un lugar de trabajo o condiciones favorables de empleo.
- 1.30. Suplantar o prestarse para que otro incurra en suplantación de identidad.
- 1.31. Aportar certificaciones falsas de cualquier índole o alterar certificaciones emitidas por la Empresa o por terceros, con la finalidad de engañar a la empresa, o a otros terceros, para obtener préstamos, permisos, licencias, beneficios, auxilios monetarios y en general cualquier prerrogativa o beneficio derivado de estos.
- 1.32. Preparar, participar y/o cometer actos delictuosos, sabotaje, espionaje o soborno.
- 1.33. Incumplir las políticas de la empresa o de la empresa usuaria, incurriendo en conductas que lesionen la imagen de ésta, tanto dentro como fuera las instalaciones.
- 1.34. Portar armas durante horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa o de la empresa usuaria.
- 1.35. El hecho que el trabajador abandonase el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores.
- 1.36. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
- 1.37. Presentarse a las instalaciones de la empresa o a reuniones o eventos en ejercicio de sus funciones en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- 1.38. Fumar, consumir o poseer alcohol o drogas dentro de las instalaciones de la empresa o de la empresa usuaria, salvo en los casos en que la Compañía realice celebraciones en las que se autorice el consumo de bebidas alcohólicas.
- 1.39. Negarse a la toma de muestras para realización de exámenes de alcohol y drogas de conformidad con los parámetros establecidos por la empresa o por la empresa usuaria.
- 1.40. Entregar a cualquier título, a personas que no estén autorizadas o a terceros ajenos a la Empresa o a la empresa usuaria, los programas o software propiedad de ésta.
- 1.41. Apropiarse de objetos, bienes, o sacar provecho de servicios relacionados con la Empresa o la empresa usuaria, los empleados, los clientes, o los proveedores.
- 1.42. Suministrar información y presentar documentos falsos al momento de vincularse y/o durante el desarrollo de la relación laboral con la empresa o en cualquier otro trámite.
- 1.43. Ocultar información sobre su estado de salud al momento de vincularse a la empresa, que de haberse conocido hubiere indicado que no cumplía con los requisitos necesarios para la ejecución de la labor contratada.
- 1.44. No informar de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el Trabajo o al área de Gestión del Servicio sobre los accidentes de trabajo propios o de terceros de los que llegue a tener conocimiento, o cualquier tipo de daño a la propiedad, tanto de la Compañía como de la empresa usuaria.
- 1.45. Incumplir la obligación de reserva sobre todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio (secretos profesionales, técnicos, comerciales o administrativos) o que sea de naturaleza reservada o cuya comunicación pueda causar perjuicios a la Empresa, a la empresa usuaria o a sus clientes.
- 1.46. Retirar de los archivos de la Empresa o de la empresa usuaria documentos y darlos a conocer a terceros, sin previa autorización de las directivas de la misma.
- 1.47. Aprovechar indebidamente la relación comercial con los proveedores o terceros relacionados con la Compañía o con la empresa usuaria a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de la Empresa.
- 1.48. Adulterar el kilometraje y/o no permitir su natural marcación, y/o documentos de propiedad del vehículo de la Empresa o de la empresa usuaria.
- 1.49. Dañar los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria de manera intencional.
- 1.50. Sustraer y/o hurtar combustible, y repuestos de los vehículos de la Compañía o de la empresa usuaria.
- 1.51. Desconocer las directrices del CODIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL.
- 1.52. No informar a la Empresa cuando se encuentre incurso en situaciones donde exista incompatibilidad entre sus obligaciones como empleado de la Compañía y sus intereses privados como particular.
- 1.53. Reportar horas adicionales de trabajo sin haber sido autorizado previamente para realizarlas.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

1.54. Incumplir con los procedimientos, normas, requisitos o cualquier otro aspecto que se encuentre regulado en el CODIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA EMPRESARIAL que se encuentre implementado al interior de la Compañía o de la empresa usuaria.

1.55. Incurrir en conductas que puedan resultar constitutivas de acoso laboral o de acoso sexual en perjuicio de cualquier empleado o tercero que tenga relación bien sea con la Empresa o con la empresa usuaria.

1.56. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

1.57. Incumplir con las disposiciones consignadas en las políticas de la Compañía o en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Usuaria.

1. Por parte del trabajador:

2.1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto a las condiciones de trabajo.

2.2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

2.3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

2.4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificarlas.

2.5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

2.6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones contractuales o legales.

2.7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y

2.8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

2.9. Los actos calificados por la ley como de acoso laboral

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causas o motivos distintos.

CAPITULO XXIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTICULO 79. Empleamos Temporales, teniendo en cuenta sus valores corporativos: actuación con ética, respeto, trabajo en equipo, compromiso, pasión, mente abierta al cambio; busca generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la organización; por lo tanto, establece actividades tendientes a la concientización sobre la sana convivencia, protegiendo así la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas.

Empleamos Temporales se compromete a definir, prevenir y sancionar las conductas de acoso laboral y mala convivencia, con el fin de defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados en condiciones dignas y justas al interior de la organización.

ARTICULO 80. Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. El presente capítulo desarrolla las previsiones de la ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral, de igual manera desarrolla el capítulo III de la reforma laboral 2025, plasmada en la ley 2466/25 que en punto a que se alude prevé: "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo" y así mismo se ajusta el presente reglamento a la resolución 3461/25.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

PARAGRAFO. PRESCRIPCIÓN: En términos de la ley 2209/22, artículo único: las acciones derivadas de acoso laboral caducarán en tres años contados a partir de la fecha en que hayan ocurrido.

ARTICULO 81. El acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO 82. CAMPO DE APLICACIÓN: En términos de la resolución 3461 del 2025 el presente capitulo aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratante y contratistas, trabajadores independientes o dependientes, estudiantes y a las administradoras de riesgos laborales en lo de su competencia.

ARTICULO 83. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARAGRAFO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

ARTICULO 84. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA: La empresa EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S., en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
 - 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.
5. Conformar el Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de dar trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral al interior de la Cooperativa, conforme a lo establecido por la normatividad vigente.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 85. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: De acuerdo con lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

Competencia: El comité de convivencia laboral será el competente de recibir, tramitar y gestionar los casos de acoso laboral que se presenten en la empresa.

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

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por los empleados de la empresa, en las que se describan situaciones que puedan constituir Acoso Laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral entre los empleados, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado, de manera mensual.
7. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral identificado al interior de Empleamos Temporales
8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes y/o no se cumplan las recomendaciones formuladas, y la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral le trasladará el caso a la persona y/o comité de disciplina de la empresa y cerrará el caso.
9. El empleado podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

0. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de convivencia a las dependencias de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo de Empleamos Temporales.
1. El Comité de convivencia laboral elaborará informes; trimestrales y anuales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento a los casos reportados, recomendaciones y programas de promoción y prevención, los cuales serán presentados a la gerencia y/o representante legal de Empleamos Temporales.

Las quejas por presunto acoso laboral podrán ser presentadas por cualquier trabajador, de forma escrita ante la secretaria del Comité de Convivencia Laboral, dirigida al correo electrónico ccl@empleamostemporales.com.co. Será responsabilidad de dicho trabajador hacer llegar al secretario del respectivo Comité la queja junto con las pruebas que la soportan. El Comité recibirá dicha queja para proceder de acuerdo con el trámite interno establecido en el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, el cual a su vez se encuentra publicado en la página web de la empresa.

Si como resultado de la actuación del Comité, este considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado al Área Jurídica de la empresa.

PARAGRAFO. En todo caso, el procedimiento interno consagrado en este Artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para tal efecto consagrado en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XXIV DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 86. El acoso sexual es todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral.

Se consideran conductas de acoso sexual, entre otras:

1. Solicitar favores sexuales a cambio de un beneficio laboral o amenaza de perjuicio.
2. Realizar comentarios, insinuaciones o bromas de contenido sexual hacia otro trabajador.
3. Enviar mensajes, imágenes o material de contenido sexual sin consentimiento.
4. Tocar, rozar o invadir el espacio corporal de una persona sin su aprobación.
5. Miradas lascivas, gestos obscenos o acercamientos indebidos
6. Realizar propuestas, citas o acercamientos insistentes con connotación sexual.
7. Exigir tratos personales o afectivos fuera del contexto laboral. No constituyen acoso sexual los comportamientos espontáneos y consentidos entre personas adultas dentro del ámbito laboral, siempre que no afecten el ambiente de trabajo, la libertad ni la dignidad de los demás trabajadores.

ARTICULO 87. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, se establece el procedimiento interno con el cual se pretende garantizar la confidencialidad, la protección inmediata a la víctima y la aplicación del enfoque de género. Si como resultado de la actuación del proceso, se considera prudente adoptar medidas disciplinarias, se dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al área jurídica para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTICULO 88. PROCEDIMIENTO DE ATENCION QUEJA PRESUNTO ACOSO SEXUAL:

1. La queja deberá ser presentada en el formato establecido y enviarse al correo: quejas.as@empleamostemporales.com.co o de manera presencial al área jurídica por medio de la coordinadora de servicios.
2. Se activa el protocolo, en donde se realiza una evaluación inicial del riesgo y se adoptan medidas de protección urgentes dentro de las primeras 24 a 48 horas.
3. Se realiza el proceso de investigación interna, en el cual se recolectan las pruebas, respetando en todo momento el debido



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

proceso.

1. Se remite a la presunta víctima a que interponga la denuncia ante La Fiscalía, proceso que también se puede realizar por medio del correo: denuncia.acoso@fiscalia.gov.co.
2. Luego del proceso de investigación, la empresa realizará la toma de decisiones frente a las sanciones disciplinarias que correspondan.
3. Se realiza el seguimiento a las medidas implementadas y posteriormente el cierre del caso.

En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso sexual en el ámbito laboral para adelantar las acciones judiciales (Denuncia ante fiscalía general de la Nación) establecidas para el efecto en la Ley 2365 de 2024.

CAPITULO XXV DESCONEXION LABORAL.

ARTÍCULO 89. OBJETO Y ALCANCE. La Empresa adopta y aplica la política de desconexión laboral en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes que regulen la materia. La desconexión laboral constituye un derecho de todos los trabajadores y una obligación del empleador, orientada a garantizar el disfrute efectivo del tiempo libre, períodos de descanso, permisos, licencias y vacaciones, con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral. En ningún caso podrá considerarse como incumplimiento de las obligaciones laborales el ejercicio legítimo de este derecho.

ARTÍCULO 90. DEFINICION. Se entiende por desconexión laboral el derecho que tienen los trabajadores a no recibir, responder ni atender comunicaciones, requerimientos, órdenes o contactos relacionados con su actividad laboral, por cualquier medio tecnológico o no, fuera de la jornada ordinaria de trabajo o durante los períodos de descanso, licencias, permisos o vacaciones. Este derecho implica también la prohibición de sancionar, menoscabar o discriminar al trabajador por no atender requerimientos efectuados fuera de los tiempos legalmente reconocidos de servicio.

ARTÍCULO 91. EXCEPCIONES. La garantía de desconexión laboral no aplicará en los siguientes casos:

1. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas, que requieran colaboración extraordinaria e impostergradable.
2. Necesidad estricta de asegurar la continuidad del servicio o atender emergencias operativas que, de no ser atendidas de inmediato, puedan generar perjuicios graves a la Empresa o a terceros.
3. Trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo, siempre que su disponibilidad fuera de la jornada laboral derive de la naturaleza de sus funciones y se encuentre expresamente pactado en el contrato de trabajo, conforme al artículo 162 del CST. En todo caso, estas situaciones deberán ser excepcionales, temporales, justificadas y proporcionadas, procurando minimizar cualquier afectación al derecho del trabajador a la desconexión.

PARÁGRAFO. De forma excepcional, y solo ante incrementos imprevistos de la carga operacional, emergencias o situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, la empresa podrá requerir variaciones temporales en la jornada, conforme a los artículos 161 y 165 del Código Sustantivo del Trabajo. La autorización y control de estas situaciones estará a cargo de los jefes del área correspondiente, quienes deberán registrar y comunicar la novedad por los canales institucionales establecidos.

En todo caso, estas medidas deberán aplicarse garantizando el derecho al descanso del trabajador y observando la normativa laboral vigente.

ARTICULO 92. Ineficacia de disposiciones contrarias. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, se tendrán como ineficaces y sin valor alguno todas aquellas órdenes, instrucciones, disposiciones o prácticas internas que desconozcan el derecho a la desconexión laboral.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

ARTÍCULO 93. Deberes correlativos.

1. El empleador deberá implementar protocolos claros para garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, incluyendo políticas de uso responsable de los medios tecnológicos de comunicación.
2. El trabajador, por su parte, deberá cumplir estrictamente con su jornada laboral y garantizar el adecuado cumplimiento de sus funciones dentro del horario pactado, evitando dilaciones injustificadas que puedan dar lugar a requerimientos por fuera de la jornada.

CAPITULO XXVI MODALIDADES DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.

ARTICULO 94. TELETRABAJO. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

TELETRABAJADOR. Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTICULO 95. Todo programa de teletrabajo en EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S se guiará por los siguientes objetivos:

- 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.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTICULO 96. EMPLEAMOS TEMPORALES S.A.S, tiene contemplada la realización de teletrabajo, para lo cual el trabajador debe haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.

- Haber superado la inspección de la estación o puesto de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTICULO 97. Esta modalidad de trabajo, quedará estipulada mediante otrosí al contrato de trabajo, en el que se indica de manera especial:

- 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.
- 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.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

PARAGRAFO. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

ARTICULO 98. Los trabajadores y teletrabajadores de la Empresa tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTICULO 99. Compromisos entre las partes se establecen:

- La empresa brindará las herramientas específicas (hardware /software) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- 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.
- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios, correos institucionales, contraseñas personales de la empresa que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTICULO 100. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Realizar y firmar el otrosí.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.



Empleamos Temporales

Responsabilidad y Compromiso

- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 101. Son responsabilidades de la empresa:

- La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- 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.
- Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y permitirle la participación en las actividades del comité paritario.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

CAPITULO XXVII ANEXOS Y DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS.

ARTICULO 102. Hará parte integral del presente reglamento interno de trabajo, la política de seguridad y salud en el trabajo, el reglamento de higiene y seguridad industrial, así como los demás procedimientos y políticas que sean creadas por la Empresa y todas sus eventuales modificaciones que con posterioridad se realicen a los mismos, entendiéndose en consecuencia incorporados en el presente reglamento, los deberes, obligaciones y prohibiciones en ellos consagradas.

CAPITULO XXVIII PUBLICACIONES.

ARTICULO 103. Empleamos Temporales publicará este Reglamento en su página Web, a la cual tienen acceso todos los trabajadores, de igual manera se hará la fijación de dos (2) copias de carácter legible ubicadas en las instalaciones de la Empresa.



Empleamos Temporales
Responsabilidad y Compromiso

CAPITULO XXIX
VIGENCIA.

ARTICULO 104. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su correspondiente publicación en los términos indicados en el capítulo anterior.

CAPITULO XXX
CLAUSULAS INEFICACES.

ARTICULO 105. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

ARTICULO 106. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, quedan derogadas todas las disposiciones del Reglamento anterior que haya tenido la empresa.

Dado en Medellín a los veinticinco (25) días del mes de junio de 2026.

LUIS JAVIER TIRADO MUÑOZ
Cédula de ciudadanía 8.275.220
Representante Legal.