



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

CAPITULO I

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T.) es adoptado por la empresa EMPSACOL SAS , identificada con NIT 900.508.526-9, con domicilio principal en la vereda el cucharo San Gil, y tiene por objeto regular las condiciones de trabajo, las relaciones laborales, así como los aspectos técnicos, administrativos y disciplinarios que rigen al interior de la Empresa.

El presente Reglamento será aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios a la Empresa, sin distinción de la modalidad contractual, incluyendo aquellos vinculados mediante contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o labor determinada, o cualquier otra forma legalmente permitida.

Las disposiciones aquí contenidas tienen como finalidad garantizar condiciones de trabajo dignas y decentes, en armonía con los principios constitucionales, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo modifiquen o adicionen, así como las disposiciones recientes en materia laboral y procesal laboral vigentes en Colombia.

En desarrollo de lo anterior, la Empresa promoverá un ambiente laboral basado en el respeto, la igualdad, la no discriminación, la equidad de género, la convivencia pacífica, la protección de los derechos fundamentales y la sostenibilidad organizacional.

El presente Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con la Empresa, salvo estipulación en contrario que resulte más favorable al trabajador, conforme al principio de favorabilidad.

Así mismo, la interpretación y aplicación del presente Reglamento deberá realizarse conforme a los principios de buena fe, dignidad humana, debido proceso, proporcionalidad y protección al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa EMPSACOL SAS deberá presentar su hoja de vida al área de Gestión Humana o quien haga

sus veces, la cual será evaluada conforme a los perfiles, competencias y requisitos previamente definidos para el cargo.



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

Una vez surtida la etapa de preselección, los aspirantes podrán someterse a los procedimientos de selección establecidos por la Empresa, tales como entrevistas, pruebas técnicas, psicotécnicas u otros mecanismos objetivos de evaluación.

Previo a su vinculación, el aspirante deberá aportar los documentos necesarios para acreditar su identidad, formación académica y experiencia laboral, tales como:

- a) Hoja de vida actualizada
- b) Documento de identidad
- c) Soportes académicos
- d) Certificaciones laborales
- e) Certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales expedidos por las autoridades competentes, cuando la naturaleza del cargo lo exija.
- f) Registro Único Tributario (RUT), cuando resulte aplicable según el tipo de vinculación o funciones a desempeñar.
- g) Certificación del Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM), cuando la naturaleza del cargo, su nivel de responsabilidad o el manejo de recursos lo justifique, conforme a la Ley 2097 de 2021.
- h) Los demás documentos que la Empresa considere necesarios, siempre que su exigencia sea razonable, proporcional y acorde con la normatividad vigente.

La exigencia de certificados de antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales o del Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) únicamente procederá cuando la naturaleza del cargo implique manejo de recursos, funciones de confianza, responsabilidad especial o así lo exija la ley.

La Empresa podrá verificar la autenticidad de la información y documentos aportados por el aspirante, y se abstendrá de efectuar la vinculación en caso de inconsistencias, falsedad o incumplimiento de los requisitos exigidos.

La recolección y tratamiento de datos personales se realizará en cumplimiento de los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia y confidencialidad, conforme a lo dispuesto en el Régimen de Protección de Datos Personales en Colombia.

La vinculación laboral de adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años se



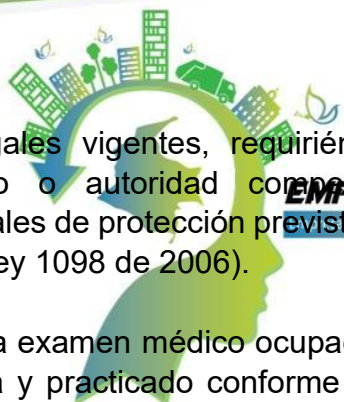
Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com



efectuará con sujeción a las disposiciones legales vigentes, requiriéndose autorización previa del Inspector de Trabajo o autoridad competente, garantizando en todo caso las condiciones especiales de protección previstas en el ordenamiento jurídico colombiano (artículo 35 Ley 1098 de 2006).

Previo al ingreso, el aspirante deberá someterse a examen médico ocupacional de ingreso, el cual será asumido por la Empresa y practicado conforme a los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015. En ningún caso dichos exámenes podrán incluir pruebas de embarazo, pruebas de VIH u otros procedimientos que podrían considerarse discriminatorios, salvo las excepciones previstas en la ley.

PARÁGRAFO: La Empresa podrá exigir información o documentación adicional para el proceso de selección, siempre que no se vulneren derechos fundamentales. En consecuencia, se prohíbe solicitar datos relativos al estado civil, número de hijos, religión, orientación política o cualquier otra información de carácter discriminatorio, así como la exigencia de pruebas o requisitos expresamente prohibidos por la ley, de conformidad con la Constitución Política y la normativa laboral vigente.

PERIODO DE PRUEBA



ARTÍCULO 3: Una vez admitido el aspirante, la empresa EMPESACOL SAS . podrá pactar con el trabajador un período inicial de prueba, el cual tendrá como finalidad

apreciar, por parte del empleador, las aptitudes, competencias y condiciones del trabajador para el desempeño del cargo, así como para que el trabajador evalúe las condiciones del empleo ofrecido (artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 4: El período de prueba deberá constar por escrito; en caso contrario, se entenderá que no existe y que la relación laboral se regirá por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 5: El período de prueba no podrá 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, sin que exceda en todo caso de dos (2) meses (artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de nuevos períodos de prueba, salvo en el primer contrato (artículo 7 de la Ley 50 de 1990).



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 6: Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, sin necesidad de preaviso, siempre que dicha decisión no vulnere derechos fundamentales ni constituya un acto discriminatorio (artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo).

No obstante, dicha facultad deberá ejercerse conforme a los principios constitucionales, en especial el respeto por los derechos fundamentales, la dignidad humana, la no discriminación y la buena fe.

ARTÍCULO 7: Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito del empleador, se entenderá superado dicho período, y el contrato continuará rigiéndose por las normas generales desde su inicio (artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: Durante el período de prueba, el trabajador gozará de todas las prestaciones sociales, afiliaciones al sistema de seguridad social y demás garantías laborales previstas en la ley (artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo), así como de la protección constitucional reforzada en los casos a que haya lugar (Sentencia T-978 de 2004).

CAPITULO III

CLASIFICACION DE LOS TRAJABAJOES

ARTÍCULO 8: Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, los trabajadores de la empresa EMPSACOL SAS se clasifican de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, el nivel de responsabilidad y el tipo de actividades desarrolladas, sin perjuicio de la modalidad contractual adoptada, en las siguientes categorías:

- a) Trabajadores operativos
- b) Trabajadores administrativos
- c) Trabajadores de dirección, confianza y manejo

ARTÍCULO 9: Trabajadores operativos, son trabajadores operativos aquellos que ejecutan directamente las actividades propias del objeto social de la Empresa, relacionadas con la prestación del servicio público de aseo, tales como barrido,



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

limpieza de áreas públicas, recolección, transporte y manejo de residuos sólidos, así como el apoyo logístico en eventos masivos y jornadas especiales.

EMPSACOL S.A E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

Estos trabajadores desarrollan sus funciones principalmente en campo, en espacios públicos o áreas asignadas, y están expuestos a riesgos operativos, ambientales y ocupacionales, por lo cual deberán cumplir estrictamente las normas de seguridad, salud en el trabajo y protección ambiental establecidas por la Empresa y la ley.

ARTÍCULO 10: Trabajadores administrativos, son trabajadores administrativos aquellos que desempeñan funciones de carácter técnico, profesional o de apoyo en áreas como gestión administrativa, financiera, jurídica, talento humano, logística, sistemas, atención al usuario y demás dependencias de la Empresa.

Sus actividades se desarrollan principalmente en instalaciones administrativas y están orientadas al soporte, control, planeación y mejoramiento continuo de los procesos organizacionales.

ARTÍCULO 11: Trabajadores de dirección, confianza y manejo, son trabajadores de dirección, confianza y manejo aquellos que, por la naturaleza de sus funciones, tienen responsabilidades de dirección, administración, supervisión, representación o toma de decisiones en nombre de la Empresa, o que manejan información estratégica, recursos económicos o personal a su cargo.

Estos trabajadores actúan en representación del empleador frente a terceros o frente a otros trabajadores, y su régimen laboral se regirá por las disposiciones especiales previstas en la ley (artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 12: Personal operativo en campo: El personal operativo en campo comprende aquellos trabajadores que ejecutan labores en vía pública, zonas urbanas o rurales, eventos masivos o áreas asignadas para la prestación del servicio de aseo.

Dada la naturaleza de sus funciones, estos trabajadores deberán observar de manera estricta las normas relacionadas con:

- a) Uso adecuado de elementos de protección personal (EPP)
- b) Manejo seguro de residuos sólidos
- c) Cumplimiento de rutas, horarios

- d) Comportamiento adecuado en espacios públicos y en interacción con la comunidad
- e) Protección del medio ambiente
- f) Protocolos operativos establecidos por la Empresa.



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 13: La clasificación de los trabajadores establecida en el presente capítulo tiene fines organizacionales y no modifica por sí misma los derechos laborales.

Las funciones específicas, responsabilidades y condiciones particulares de cada cargo serán determinadas en el respectivo contrato de trabajo, manual de funciones o acto de asignación correspondiente.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14: Son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y que correspondan a actividades distintas a las normales y habituales desarrolladas por la empresa EMPSACOL SAS (artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo).

Estos trabajadores tendrán derecho al pago del salario correspondiente al tiempo laborado, así como a las prestaciones sociales y demás garantías laborales a que haya lugar, en los términos establecidos por la ley.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

Los trabajadores de la empresa EMPSACOL SAS laborarán conforme a la jornada máxima legal vigente establecida en la Ley 2101 de 2021, la cual, a partir del 15 de julio de 2026, corresponderá a cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas de acuerdo con las necesidades del servicio, la continuidad operacional y la naturaleza del servicio público de aseo.

Para tal efecto, se establecen las siguientes jornadas de trabajo:

JORNADAS OPERATIVAS

JORNADA NO. 1 –OPERARIOS DE RELLENO, MAQUINARIA Y AUX OPERACIONES

TURNO 1

DÍAS LABORABLES: LUNES A SÁBADO

HORA DE ENTRADA: 7:00 A.M.

Hora de salida: 4:20 P.M.

Duración diaria: nueve (9) horas

Tiempo de receso: 2 horas (1 hora de desayuno y 1 hora de almuerzo)

TURNO 2

Días laborables: lunes a sábado

Hora de entrada: 3:00 A.M.

Hora de salida: 10:20 A.M.

Duración diaria: Siete (7) horas y veinte (20) minutos

Tiempo de receso: veinte (20) minutos

JORNADA NO. 2 –OFICIOS GENERALES

TURNO 1

Días laborables: lunes a sábado

Hora de entrada: 7:00 A.M.

Hora de salida: 2:20 P.M.

Duración diaria: siete (7) horas y veinte (20) minutos

Tiempo de receso: veinte (20) minutos

JORNADA NO. 5 – APROVECHAMIENTOS

Días laborables: según programación operativa

Horario: variable de acuerdo con las necesidades del servicio

PARÁGRAFO 1: Esta jornada podrá desarrollarse bajo horarios flexibles, rotativos o por programación especial, respetando siempre la jornada máxima legal vigente y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2: La programación semanal de los turnos se realizará de manera rotativa y flexible, garantizando el cumplimiento de la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, los descansos obligatorios y el reconocimiento de recargos legales a que haya lugar.



EMPSACOL S.A. E.S.P.

Empresa de soluciones ambientales para Colombia



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

PARÁGRAFO 3: La empresa podrá distribuir y alternar los turnos conforme a las necesidades operativas del servicio, respetando en todo momento los límites máximos legales de jornada, los descansos obligatorios y las normas sobre trabajo nocturno, dominical y festivo.



PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICINAS

LUNES A VIERNES

- Hora de entrada: 8:00 A.M.
- Hora de salida: 12:00 M.
- Hora de entrada: 2:00 P.M.
- Hora de salida: 5:30 P.M.

SÁBADO

- Hora de entrada: 8:00 A.M.
- Hora de salida: 12:30 A.M.

Total horas ordinarias laboradas semanales: cuarenta y dos (42)

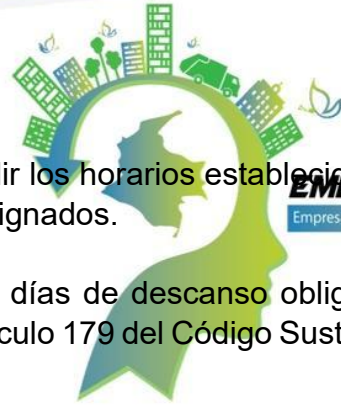
PARÁGRAFO GENERAL: La empresa podrá implementar turnos rotativos, horarios flexibles, jornadas sucesivas o distribución variable de la jornada laboral, conforme a las necesidades del servicio público de aseo y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 161 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021 y demás normas concordantes o complementarias.

ARTÍCULO 16: El tiempo destinado a alimentación no constituye jornada laboral, siempre que el trabajador disponga de dicho tiempo de manera efectiva y libre, sin estar sujeto a órdenes o disponibilidad inmediata.

El horario de trabajo podrá ser modificado por el empleador, atendiendo las necesidades del servicio, requerimientos operativos, eventos especiales o condiciones propias de la prestación del servicio.

La jornada laboral podrá distribuirse de lunes a viernes o de lunes a sábado, dependiendo de las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO 1: Cuando la Empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, se destinarán dos (2) horas semanales dentro de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 de la Ley 50 de 1990).



PARÁGRAFO 2: Los trabajadores deberán cumplir los horarios establecidos en cada uno de los centros de trabajo donde sean asignados.

ARTÍCULO 17: El trabajo en días domingo o en días de descanso obligatorio será remunerado conforme a lo dispuesto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 18: La Empresa podrá implementar jornadas especiales, turnos sucesivos o sistemas de trabajo continuo que permitan la operación permanente del servicio, siempre que se respeten los límites legales.

Igualmente, podrá acordarse la distribución flexible de la jornada semanal, con un mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta un máximo de nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargos, siempre que no se exceda el promedio de la jornada máxima semanal (artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 19: En caso de fuerza mayor o caso fortuito que impida la ejecución normal de la jornada por un término no superior a dos (2) horas, estas podrán ser compensadas en tiempo posterior, sin que constituya trabajo suplementario.

ARTÍCULO 20: No estarán sujetos a la jornada máxima legal los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni aquellos que desarrollen actividades discontinuas o de simple vigilancia, en los términos del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: Para los empleados que laboran el día domingo o el día de descanso obligatorio (en caso de que se haya pactado un día de descanso distinto al domingo). Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en el parágrafo transitorio del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 21: Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entiende por:

Trabajo diurno el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 A.M.) y las diecinueve horas (7:00 P.M.).



Trabajo nocturno el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 P.M.) y las seis horas (6:00 A.M.).

(Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 22: Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada o la máxima legal vigente (artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 23: El trabajo suplementario o de horas extras deberá ser previamente autorizado de manera expresa por el empleador o por quien este delegue dicha facultad.

PARÁGRAFO 1: No se reconocerá trabajo suplementario cuando no haya sido autorizado previamente, salvo que se demuestre una necesidad del servicio debidamente comprobada.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá implementar mecanismos de control, registro y validación del tiempo suplementario laborado, los cuales serán de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.

ARTÍCULO 24: El trabajo suplementario o de horas extras, salvo las excepciones legales, sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias y no podrá exceder de doce (12) horas semanales, conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. Se exceptúan de esta limitación los trabajadores que desempeñen labores de vigilancia o aquellas actividades expresamente autorizadas por la ley.

ARTÍCULO 25: El trabajo nocturno y el trabajo suplementario se remunerarán de la siguiente manera:

- a) El trabajo nocturno se remunerará con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b) El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

- d) Trabajo en domingos y festivos: conforme a la normatividad vigente y su aplicación progresiva.

(Artículo 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 1: Los recargos señalados en el presente artículo se aplicarán de manera independiente y no acumulativa, salvo disposición legal en contrario (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: La Empresa podrá establecer turnos especiales, incluyendo jornadas nocturnas continuas, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 26: El pago del trabajo suplementario, recargos nocturnos y demás conceptos asociados se realizará junto con el salario del periodo correspondiente o, a más tardar, en el periodo inmediatamente siguiente.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 27: Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso obligatorio remunerado por cada semana de trabajo, el cual, por regla general, será el día domingo, salvo las excepciones legales.

El trabajo en días de descanso obligatorio será remunerado conforme a la normatividad vigente, incluyendo la aplicación progresiva de los recargos establecidos por la ley.

También son días descanso los de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos por la legislación laboral colombiana.

PARÁGRAFO: Cuando la jornada de trabajo no implique la prestación de servicios en todos los días de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo efectivamente laborado (artículo 26 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 28: El trabajo realizado en día de descanso obligatorio o festivo será remunerado conforme a la ley, atendiendo los recargos establecidos en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. En consecuencia, el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio se

reconocerá de manera gradual así, según el parágrafo transitorio del citado artículo:

A partir del 1 de julio de 2025: ochenta por ciento (80%). A partir del 1 de julio de 2026: noventa por ciento (90%). A partir del 1 de julio de 2027: cien por ciento (100%).



PARÁGRAFO 1: Cuando el día de descanso obligatorio coincida con otro descanso remunerado, el trabajador que labore tendrá derecho únicamente al recargo correspondiente.

PARÁGRAFO 2: Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo la jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.

PARÁGRAFO 3: El trabajador y el empleador podrán acordar que el día de descanso obligatorio se disfrute en un día distinto al domingo, el cual tendrá los mismos efectos legales.

PARÁGRAFO 4: Cuando se trate de trabajo habitual en días de descanso obligatorio, el empleador deberá fijar en lugar visible del centro de trabajo, con al menos doce (12) horas de anticipación, la relación de trabajadores que prestarán el servicio, indicando el día de descanso compensatorio correspondiente (artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 29: El descanso obligatorio tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, salvo las excepciones previstas en la ley (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 30: Cuando por motivo de una festividad no contemplada en la legislación laboral la Empresa suspenda actividades, estará obligada a remunerar dicho tiempo como si se hubiere laborado.

PARÁGRAFO: La Empresa no estará obligada a efectuar dicho pago cuando exista acuerdo expreso de compensación, o cuando la suspensión se encuentre prevista en el reglamento, contrato, pacto o convención colectiva. En estos casos, el tiempo compensatorio no constituirá trabajo suplementario (artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO VII VACACIONES RENUMERADAS



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 32: La época de las vacaciones será señalada por el empleador dentro del año siguiente a aquel en que se causen, y deberán concederse oficiosamente o a petición del trabajador, sin afectar la continuidad del servicio ni la efectividad del descanso.

PARÁGRAFO 1: El empleador deberá informar al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de quince (15) días (artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 2: En caso de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando las necesidades del servicio así lo exijan, el empleador podrá conceder vacaciones individuales o colectivas sin sujeción al término de preaviso anteriormente indicado.

ARTÍCULO 33: Si durante el disfrute de las vacaciones se presenta una interrupción justificada, el trabajador tendrá derecho a reanudarlas posteriormente, sin pérdida del tiempo ya causado (artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 34: El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones, previa solicitud del trabajador.

PARÁGRAFO: Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, habrá lugar a su compensación en dinero por el tiempo causado, proporcionalmente por fracción de año. Para efectos de esta liquidación, se tomará como base el último salario devengado.

ARTÍCULO 35: El trabajador deberá disfrutar anualmente por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

PARÁGRAFO 1: Las partes podrán convenir por escrito la acumulación de los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO 2: La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o manejo (artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 3: El empleador podrá señalar una época fija para el disfrute de vacaciones colectivas. En este caso, los trabajadores que no hubieren cumplido el año de servicios disfrutarán de vacaciones anticipadas, las cuales se imputarán a las que causen posteriormente.

ARTÍCULO 36: Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Para efectos de la liquidación, se excluirán los pagos correspondientes a trabajo suplementario, horas extras y recargos por trabajo en días de descanso obligatorio (artículo 192 del Código Sustantivo).

PARÁGRAFO: Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 37: El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se indicará la fecha de ingreso del trabajador, el período causado, la fecha de inicio y finalización del disfrute y la remuneración correspondiente (Decreto 13 de 1967).

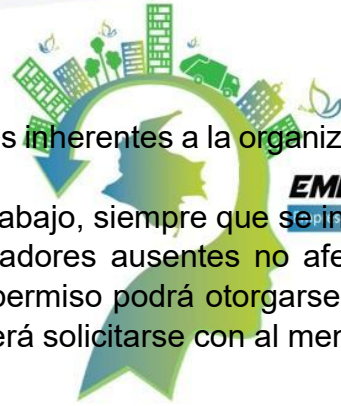
PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (artículo 3 de la Ley 50 de 1990).

CAPITULO VIII

PERMISO, LICENCIA Y AUSENCIAS

ARTÍCULO 38: La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos establecidos en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, los cuales se otorgarán conforme a las siguientes condiciones:

- a) Para el ejercicio del derecho al sufragio y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. El trabajador deberá acreditar el cumplimiento de dicha obligación mediante los soportes correspondientes.



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Servicios ambientales para Colombia

- b) Para el desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.
- c) Para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se informe oportunamente y que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Empresa. El permiso podrá otorgarse hasta al diez por ciento (10%) del personal y deberá solicitarse con al menos un (1) día de anticipación.
- d) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Este permiso será remunerado. Cuando se trate de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, compañero(a) permanente o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, la Empresa podrá otorgar hasta tres (3) días hábiles remunerados, previa acreditación de la situación. La Empresa podrá evaluar cada caso y determinar la duración del permiso según su gravedad.
- e) Para asistencia a citas médicas de urgencia o programadas. Este permiso será remunerado, siempre que el trabajador presente los soportes de asignación y atención. La Empresa concederá el tiempo prudencial para el desplazamiento, atención y retorno.
- f) Permiso para atender obligaciones escolares como acudiente. La Empresa podrá conceder hasta tres (3) horas remuneradas, previa presentación de la citación y constancia de asistencia.
- g) Permisos personales. La Empresa podrá conceder permisos adicionales por razones personales, los cuales podrán ser remunerados, no remunerados o compensados, según cada caso.
- h) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales
- i) El trabajador podrá acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo
- j) **Licencia por luto.** La Empresa reconocerá cinco (5) días hábiles de licencia remunerada en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, conforme a la Ley 1280 de 2009. El hecho deberá acreditarse dentro de los treinta (30) días siguientes.



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com



k) **Licencia de paternidad.** Se reconocerá la licencia remunerada en los términos establecidos por la Ley 2114 de 2021, esto es que el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

l) **Licencia de maternidad.** La trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a licencia remunerada en los términos establecidos en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2021. En este entendido toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará conforme a la ley.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

- **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el punto anterior.

m) **Licencia parental compartida.** Los padres podrán distribuir entre sí las últimas semanas de la licencia de maternidad, conforme a los requisitos establecidos en la Ley 2114 de 2021.

n) **Licencia parental flexible de tiempo parcial.** Podrá acordarse entre empleador y trabajador la modalidad de licencia parental flexible, conforme a la legislación vigente.



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com



ARTÍCULO 39: La Empresa promoverá espacios de integración familiar de sus trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017. Para tal efecto, podrá organizar actividades o facilitar espacios de integración familiar, directamente o a través de la caja de compensación familiar.

PARÁGRAFO 1: La Empresa definirá las condiciones, periodicidad y forma de otorgamiento de estas jornadas mediante políticas internas.

PARÁGRAFO 2: En virtud de la reducción de la jornada laboral establecida por la ley, el empleador podrá quedar exonerado de la obligación de otorgar el denominado “día de la familia”, una vez se implemente en su totalidad la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a la Ley 2101 de 2021.

CAPÍTULO IX

SALARIO, FORMA DE PAGO Y PERÍODOS DE PAGO

ARTÍCULO 40: El empleador y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea u otras formas legalmente permitidas, respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente y las disposiciones contenidas en la ley, pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales (artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO 1: Salario integral. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, las partes podrán pactar por escrito un salario integral que incluya, además de la remuneración ordinaria, el valor de prestaciones sociales, recargos y beneficios legales y extralegales, con excepción de las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más un factor prestacional no inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía (artículo 132 y 18 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: El salario integral no estará exento del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral ni de los aportes parafiscales, los cuales se liquidarán conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 41: Clases de salario. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores, tales como semanas, quincenas o meses (artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).



ARTÍCULO 42: Salvo convenio por escrito, el pago del salario se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada laboral o inmediatamente después de finalizada.

No obstante, la Empresa podrá efectuar el pago mediante consignación en cuenta bancaria registrada por el trabajador, mecanismo que se preferirá por razones de seguridad, trazabilidad y eficiencia administrativa (artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona o entidad que este autorice por escrito, incluyendo descuentos autorizados a favor de terceros como entidades financieras, fondos de empleados, cooperativas u otras legalmente permitidas.

ARTÍCULO 43: El pago de salarios se realizará conforme a las siguientes modalidades:

- Los jornales se pagarán al vencimiento de cada semana o quincena.
- Los sueldos se pagarán de manera quincenal o mensual, según lo pactado en el contrato de trabajo.

El pago se efectuará mediante consignación bancaria o en el lugar designado por la Empresa.

PARÁGRAFO. El pago del salario incluye la remuneración de los días de descanso obligatorio remunerado que se causen dentro del respectivo período de pago.

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIOS MÉDICOS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 44: La Empresa garantizará la protección integral de la seguridad y salud de sus trabajadores, implementando y manteniendo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normatividad vigente.

Para tal efecto, deberá destinar los recursos necesarios para el desarrollo de actividades permanentes de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, orientadas a la prevención de accidentes de trabajo y

enfermedades laborales. (Decreto 1072 de 2015 y Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales).



ARTÍCULO 45: Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados por las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), a través de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) correspondientes.

En caso de no afiliación por causas imputables al empleador, este asumirá directamente los costos, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 46: Todo trabajador que presente afectaciones en su estado de salud deberá informarlo de manera inmediata al empleador o a quien haga sus veces, con el fin de que se gestione la atención médica correspondiente.

PARÁGRAFO. La omisión de este deber o la negativa injustificada a someterse a valoración médica podrá dar lugar a que la ausencia sea considerada injustificada, salvo que se demuestre imposibilidad real de hacerlo.

ARTÍCULO 47: Los trabajadores están obligados a cumplir las recomendaciones, tratamientos y exámenes médicos ordenados por las entidades competentes o por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO. La negativa injustificada a cumplir dichas indicaciones podrá afectar el reconocimiento de prestaciones económicas derivadas de la incapacidad.

ARTÍCULO 48: Los trabajadores deberán cumplir estrictamente las normas de seguridad, higiene y prevención de riesgos adoptadas por la Empresa y por las autoridades competentes.

La Empresa suministrará los elementos de protección personal (EPP) requeridos para el desarrollo seguro de las labores, los cuales serán de uso obligatorio.

PARÁGRAFO 1: El uso inadecuado o la no utilización de los elementos de protección personal constituirá falta disciplinaria y dará lugar a las sanciones correspondientes.

PARÁGRAFO 2: El incumplimiento grave de las normas de seguridad y salud en el trabajo podrá constituir justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1295 de 1994.



ARTÍCULO 49: En caso de accidente de trabajo, el empleador o su representante garantizará la prestación inmediata de los primeros auxilios, la remisión a los servicios médicos y la adopción de medidas necesarias para mitigar sus efectos.

Igualmente, se deberá reportar el accidente a la Administradora de Riesgos Laborales dentro de los términos legales.

ARTÍCULO 50: Todo trabajador deberá informar de manera inmediata cualquier accidente de trabajo, por leve que sea, con el fin de garantizar la atención oportuna y el registro correspondiente.

PARÁGRAFO: La falta de reporte oportuno podrá afectar la determinación de responsabilidades y el reconocimiento de prestaciones.

ARTÍCULO 51: La Empresa llevará el registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, determinando su frecuencia y gravedad, conforme a la normatividad vigente.

Todo accidente o enfermedad laboral deberá ser reportado a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia o diagnóstico.

ARTÍCULO 52: Tanto la Empresa como los trabajadores deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1295 de 1994 y el Decreto 1072 de 2015, así como las demás normas que los modifiquen o complementen.

PARÁGRAFO: Son obligaciones especiales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- a) Utilizar adecuadamente los equipos, herramientas y elementos de protección personal asignados.
- b) Ejecutar únicamente las labores para las cuales han sido autorizados y capacitados.
- c) Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones de seguridad impartidas por la Empresa.
- d) Participar en capacitaciones, entrenamientos y simulacros de emergencia.
- e) Informar condiciones inseguras, incidentes y riesgos detectados en el lugar de trabajo.
- f)



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

CAPITULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN



ARTÍCULO 53: Son deberes de los trabajadores de la empresa EMPSACOL SAS , además de los establecidos en la ley y en el contrato de trabajo, los siguientes:

- a) Guardar respeto y subordinación frente a sus superiores jerárquicos, en el marco de las órdenes legales y relacionadas con el servicio.
- b) Mantener relaciones de respeto, convivencia y trato digno con sus compañeros de trabajo, usuarios, contratistas y terceros con los que interactúe en desarrollo de sus funciones.
- c) Propender por un ambiente laboral armónico, colaborativo y respetuoso, contribuyendo al adecuado desarrollo de las actividades operativas y administrativas de la Empresa.
- d) Observar buena conducta, actuar con lealtad, ética y sentido de pertenencia hacia la Empresa, contribuyendo al cumplimiento de sus objetivos institucionales.
- e) Ejecutar las labores encomendadas con diligencia, responsabilidad, eficiencia, calidad y conforme a los procedimientos establecidos, especialmente en las actividades relacionadas con la prestación del servicio público de aseo.
- f) Presentar de manera respetuosa, fundada y oportuna las solicitudes, reclamaciones o sugerencias a través de los conductos regulares establecidos por la Empresa.
- g) Actuar con veracidad en toda información suministrada a la Empresa, evitando cualquier conducta que implique falsedad o engaño.
- h) Acatar las órdenes, instrucciones y directrices impartidas por sus superiores, siempre que estén relacionadas con la ejecución del trabajo y dentro del marco legal.
- i) Cumplir estrictamente las normas de seguridad y salud en el trabajo, utilizando adecuadamente los elementos de protección personal y adoptando las medidas necesarias para prevenir accidentes laborales, especialmente en labores de recolección, barrido, transporte y disposición de residuos.
- j) Permanecer durante la jornada laboral en el lugar asignado para la ejecución de sus funciones, salvo autorización expresa o requerimiento del servicio.
- k) Portar adecuadamente el uniforme y los elementos de identificación suministrados por la Empresa, manteniendo una presentación personal acorde con la imagen institucional y la naturaleza del servicio prestado.
- l) Atender con respeto, cortesía y profesionalismo a los usuarios del servicio público de aseo, así como a la comunidad en general, garantizando una adecuada imagen corporativa de la Empresa.
- m) Hacer uso adecuado de los equipos, herramientas, maquinaria y vehículos asignados, respondiendo por su conservación y correcto manejo.

n) Abstenerse de actuar en representación de autoridades públicas o de interferir en funciones propias de la fuerza pública dentro de los lugares de trabajo.

o) Participar en las capacitaciones, entrenamientos y actividades de formación programadas por la Empresa, en especial aquellas relacionadas con seguridad, operación y servicio al cliente.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 54: El orden jerárquico dentro de la empresa EMP SACOL SAS , de acuerdo con su estructura organizacional, será el siguiente:

ALTA DIRECCIÓN

- Junta Directiva

NIVEL GERENCIAL

- Gerente General
- Gerente Operativo
- Gerente de Transporte
- Gerente Financiero y Administrativo
- Gerente de Recursos Humanos

DIRECCIONES NACIONALES Y/O REGIONALES

- Director Operativo
- Director Comercial
- Director de Transporte y Mantenimiento
- Director TIC
- Director Contable y Financiero
- Director de Recursos Humanos

JEFATURAS Y COORDINACIONES

- Jefe de Bodega de Mantenimiento
- Líder de Cuadrilla
- Coordinador Operativo
- Coordinador de Transporte y Mantenimiento
- Coordinador de Recursos Humanos
- Supervisor Operativo

NIVEL PROFESIONAL Y ANALÍTICO

- Analista de Transporte y Mantenimiento
- Analista de Datos
- Analista de Recursos Humanos

 Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder

 Tel: 3004446973

 Email: www.empsacol@hotmail.com



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

NIVEL ASISTENCIAL, ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO

- Asistente de Facturación
- Asistente de PQR
- Asistente de Transporte y Mantenimiento
- Asistente de Soporte y Mantenimiento de Hardware
- Asistente de Desarrollo
- Asistente Contable
- Auxiliar de Transporte y Mantenimiento
- Auxiliar Contable
- Auxiliar de Compras
- Auxiliar de Medios y Publicidad
- Auxiliar de Servicios Generales
- Almacenista
- Operario de Bodega
- Conductores
- Operarios de Recolección
- Operarios de Macaneo
- Operarios de Barrido
- Aprendiz SENA

EMPSACOL S.A. E.S.P.

Empresa de soluciones ambientales para Colombia

Este orden define los niveles de autoridad, responsabilidad y subordinación dentro de la Empresa, sin perjuicio de las funciones específicas asignadas a cada cargo mediante manuales, contratos o actos administrativos internos.

PARÁGRAFO 1: La Empresa podrá modificar, adicionar o suprimir cargos y niveles jerárquicos conforme a sus necesidades operativas, administrativas y de servicio, lo cual será informado a los trabajadores mediante los mecanismos internos de comunicación.

PARÁGRAFO 2: Tendrán facultad para adelantar procesos disciplinarios e imponer sanciones, de conformidad con el presente Reglamento, el Gerente General, los Gerentes, Directores, Coordinadores y Jefes de área, o quienes hagan sus veces, respetando en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador.



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

CAPÍTULO XIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD Y PROTECCIÓN ESPECIAL



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 55: Queda prohibido vincular laboralmente a menores de dieciocho (18) años en actividades que impliquen riesgo para su salud, integridad física, seguridad o desarrollo integral, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1098 de 2006.

En consecuencia, no podrán ser empleados en labores peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos físicos excesivos, ni en actividades propias del servicio público de aseo que impliquen exposición a riesgos biológicos, químicos o mecánicos no mitigables.

ARTÍCULO 56: Los menores de edad no podrán ser vinculados en actividades que impliquen exposición a riesgos severos para su salud o integridad, tales como:

- a) Manipulación, recolección, transporte o disposición de residuos sólidos, hospitalarios o peligrosos.
- b) Exposición a agentes biológicos, sustancias tóxicas, químicas o contaminantes.
- c) Trabajo en ambientes con ventilación insuficiente, temperaturas extremas o altos niveles de contaminación.
- d) Exposición a niveles de ruido superiores a los permitidos legalmente.
- e) Operación de maquinaria pesada, equipos compactadores, vehículos recolectores o herramientas de alto riesgo.
- f) Trabajos en alturas, espacios confinados o en condiciones de riesgo eléctrico.
- g) Manipulación de sustancias inflamables, explosivas o cáusticas.
- h) Actividades que impliquen esfuerzo físico excesivo o levantamiento de cargas pesadas.
- i) Labores en las que exista riesgo de contacto con agentes patógenos o residuos orgánicos en descomposición.
- j) Cualquier otra actividad calificada como peligrosa por las autoridades competentes.

PARÁGRAFO 1: Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de dieciocho (18) años que se encuentren en procesos de formación técnica o tecnológica, podrán participar en actividades prácticas siempre que exista autorización de la autoridad competente, se garantice la supervisión permanente, se implementen todas las medidas de prevención y control de riesgos, y no se ponga en peligro

su salud, integridad o desarrollo.

PARÁGRAFO 2: Se prohíbe vincular a menores en actividades que afecten su moralidad o dignidad, o que los expongan a entornos inadecuados, de conformidad con la legislación vigente.

PARÁGRAFO 3: Se prohíbe el trabajo nocturno para menores de edad. No obstante, los adolescentes mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho

(18) años podrán ser autorizados para laborar hasta las ocho (8:00 p.m.), siempre que no se afecte su salud, formación académica o desarrollo integral (artículo 114 de la Ley 1098 de 2006 y artículo 2 de la Ley 2101 de 2021).

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES – PROHIBICIONES

ARTÍCULO 57: Son obligaciones especiales de la Empresa, además de las consagradas en la ley:

- a) Suministrar a los trabajadores los equipos, herramientas, insumos y materiales necesarios para la adecuada ejecución de sus labores.
- b) Garantizar condiciones de trabajo seguras, mediante la implementación de medidas de prevención de riesgos laborales y el suministro de elementos de protección personal adecuados.
- c) Prestar oportunamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad y asegurar la atención médica correspondiente.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Respetar la dignidad, integridad, creencias y derechos fundamentales de los trabajadores.
- f) Conceder las licencias y permisos establecidos en la ley y en el presente Reglamento.
- g) Expedir, a solicitud del trabajador o a la terminación del contrato, certificaciones laborales que incluyan tiempo de servicio, cargo desempeñado y salario devengado.
- h) Asumir los gastos de traslado del trabajador cuando, por necesidades del servicio, deba cambiar de residencia, conforme a la ley.
- i) Llevar los registros exigidos por la normativa laboral, incluyendo control de horas extras cuando haya lugar.
- j) Garantizar la protección especial a la maternidad y lactancia, conforme a la

legislación vigente.

- k) Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento, promoviendo un ambiente laboral respetuoso, seguro y ordenado.
- l) Afiliar a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y efectuar oportunamente los aportes correspondientes.

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales del trabajador (en concordancia con las establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo), las siguientes:

- a) Ejecutar personalmente las labores contratadas con diligencia, eficiencia y responsabilidad.
- b) Cumplir el presente Reglamento, el contrato de trabajo, el manual de funciones y las instrucciones impartidas por sus superiores.
- c) Guardar reserva sobre la información confidencial de la Empresa, sin perjuicio de las denuncias legales a que haya lugar.
- d) Cuidar y devolver en buen estado los equipos, herramientas, vehículos y elementos suministrados.
- e) Mantener relaciones respetuosas con superiores, compañeros, usuarios y terceros.
- f) Informar oportunamente cualquier situación que pueda generar riesgos o perjuicios a la Empresa.
- g) Colaborar en situaciones de emergencia, riesgo o siniestro.
- h) Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y utilizar adecuadamente los elementos de protección personal.
- i) Mantener actualizada su información personal y notificar cambios de domicilio.
- j) Cumplir los procedimientos internos y protocolos operativos establecidos por la Empresa.

PARÁGRAFO: Adicionalmente, el trabajador deberá:

- a) Someterse a los controles establecidos por la Empresa para verificar asistencia, cumplimiento y seguridad.
- b) Responder por los daños ocasionados por dolo o culpa grave.
- c) Aceptar traslados o cambios de funciones dentro de la Empresa, siempre que no impliquen desmejora laboral.
- d) Cumplir las normas de tránsito y de operación cuando maneje vehículos o equipos de la Empresa.
- e) Reportar de manera inmediata accidentes o incidentes.
- f) Cumplir los protocolos de bioseguridad y salud pública vigentes.



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 59: Se prohíbe a la Empresa:

- a) Realizar deducciones o retenciones no autorizadas legalmente sobre salarios o prestaciones.
- b) Exigir pagos o beneficios a los trabajadores como condición de ingreso o permanencia.
- c) Limitar el derecho de asociación sindical o de participación democrática.
- d) Imponer creencias religiosas o políticas.
- e) Ejecutar actos que vulneren la dignidad, derechos fundamentales o igualdad de los trabajadores.
- f) Discriminar por razones de género, orientación sexual, religión, raza, condición social u otra circunstancia protegida.
- g) Despedir o presionar la renuncia de trabajadores por razones discriminatorias o en situaciones protegidas por la ley.
- h) Exigir a trabajadoras en estado de embarazo labores que pongan en riesgo su salud o la del nasciturus. (Conforme al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 60: Se prohíbe a los trabajadores (en concordancia con las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo), lo siguiente:

EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

- a) Sustraer bienes, herramientas, materiales o información de la Empresa sin autorización.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas.
- c) Portar armas en el lugar de trabajo sin autorización legal.
- d) Ausentarse injustificadamente del trabajo o abandonar el puesto sin autorización.
- e) Disminuir intencionalmente el rendimiento laboral o promover interrupciones del trabajo.
- f) Realizar actividades ajenas a sus funciones durante la jornada laboral.
- g) Utilizar herramientas, equipos o vehículos para fines distintos al servicio.
- h) Incumplir instrucciones, procedimientos o normas internas.
- i) Divulgar información confidencial de la Empresa.

PARÁGRAFO. Se consideran también prohibidas las siguientes conductas:

- a) Ejecutar actos que pongan en riesgo la seguridad propia o de terceros.
- b) No utilizar los elementos de protección personal.
- c) Generar riñas, amenazas, actos de violencia o acoso.



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

- 
- 
- d) Usar lenguaje irrespetuoso o inadecuado en el entorno laboral.
e) Operar equipos o vehículos sin autorización.
f) Alterar registros, controles o reportes de trabajo.
g) Realizar reuniones, colectas o propaganda sin autorización.
h) Incumplir normas de seguridad vial en operación de vehículos.
i) Dormir durante la jornada laboral o abandonar el turno sin relevo.
j) Comercializar o disponer indebidamente de dotaciones o elementos entregados por la Empresa.

EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61: La Empresa no podrá imponer sanciones no previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, conforme al artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 62: Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Leves
b) Graves
c) Gravísimas



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 63: Las sanciones disciplinarias que podrá imponer el empleador se aplicarán de conformidad con la naturaleza y gravedad de la falta, atendiendo a su clasificación como leve, grave o gravísima, así como a los niveles de graduación establecidos en el presente Reglamento.

PARA FALTAS LEVES

Las sanciones se impondrán conforme al nivel de graduación así:

Nivel 1: Amonestación verbal o escrita.

Nivel 2: Amonestación escrita.

Nivel 3: Multa hasta la quinta (1/5) parte de un (1) día de salario y/o amonestación escrita.

PARA FALTAS GRAVES

Las sanciones se impondrán conforme al nivel de graduación así:

Nivel 1: Suspensión del contrato de trabajo entre uno (1) y tres (3) días.

Nivel 2: Suspensión del contrato de trabajo entre cuatro (4) y ocho (8) días.

Nivel 3: Suspensión del contrato de trabajo entre nueve (9) y treinta (30) días.

Nivel 4: Suspensión del contrato de trabajo entre treinta y uno (31) y sesenta (60) días.

PARA FALTAS GRAVÍSIMAS

Las faltas gravísimas darán lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: La imposición de la sanción deberá atender a criterios de proporcionalidad, razonabilidad, gravedad de la conducta, reiteración, perjuicio causado y nivel de responsabilidad del trabajador.

PARÁGRAFO 2: En caso de reincidencia, acumulación de conductas o concurrencia de faltas, el empleador podrá imponer la sanción dentro del rango superior previsto para cada tipo de falta, o reclasificar la conducta conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 3: Ninguna sanción podrá imponerse sin el cumplimiento previo del procedimiento disciplinario y la garantía del derecho de defensa y contradicción del trabajador.

ARTÍCULO 64: Los valores recaudados por concepto de multas se destinarán exclusivamente a actividades de bienestar, recreación o incentivos para los trabajadores.

ARTÍCULO 65: Se consideran faltas leves aquellas conductas que implican incumplimientos menores de las obligaciones laborales, que no generan un impacto significativo en la operación del servicio, ni causan perjuicio grave a la Empresa, a los trabajadores o a terceros.

Las faltas leves se clasifican y graduarán así:

Nivel 1: Corresponde a conductas de mínima afectación, ocurridas por primera vez y sin incidencia relevante en el servicio:

1. Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada.
2. No uso de dotación de trabajo.
3. No uso de elementos de protección personal (EPP), cuando no genere riesgo.

4. No informar cambio de domicilio.
5. No actualizar información personal.
6. Falta de aseo en instalaciones.
7. No uso de medios de comunicación institucional.
8. Presentación personal inadecuada.



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

Sanción: Amonestación verbal o escrita.

Nivel 2: Conductas que afectan parcialmente la organización del trabajo o el cumplimiento de funciones:

1. Inasistencia parcial al turno sin justificación suficiente.
2. Incumplimiento de órdenes, funciones o instrucciones.
3. Uso indebido de herramientas administrativas.
4. Uso indebido de herramientas operativas.
5. No conservar adecuadamente herramientas o materiales.
6. Falta de diligencia en funciones.
7. Actos de indisciplina.
8. Incumplimiento de horario laboral.
9. Uso indebido de equipos móviles en horario laboral.
10. Uso de bienes sin autorización.
11. No reincorporarse oportunamente tras licencia o incapacidad.

Sanción: Amonestación escrita o multa hasta la quinta (1/5) parte de un (1) día de salario.

Nivel 3: Conductas que generan riesgo, afectan terceros o pueden comprometer la operación del servicio:

1. Inasistencia total por un (1) día sin perjuicio grave.
2. Actos de irrespeto leve.
3. Realización de actividades particulares usando el cargo.
4. Sustracción de elementos administrativos de bajo valor.
5. Sustracción de herramientas operativas asignadas.
6. Disminución intencional del rendimiento laboral.
7. Abuso de confianza sin perjuicio grave.
8. Negativa a cumplir instrucciones.
9. No informar situaciones que puedan generar perjuicio.
10. No colaborar en emergencias o riesgos.



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

11. Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo sin consecuencia grave.
12. Porte de armas sin autorización.
13. Realizar colectas o rifas sin autorización.
14. Inducir a la inasistencia laboral.
15. Inducir al error a compañeros.
16. Daño material por negligencia.
17. Generar perjuicios patrimoniales por culpa leve.
18. Irrespeto a usuarios.
19. Otorgar autorizaciones sin competencia.
20. Falta de cuidado de bienes inmuebles.
21. Justificación indebida de inasistencia.
22. Entrega de herramientas a terceros sin autorización.
23. No reportar accidentes o incidentes.
24. Pérdida de herramientas por descuido.
25. Actos que afecten la imagen de la empresa.
26. Presentarse bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas sin afectación grave del servicio.

Sanción: Multa hasta la quinta (1/5) parte de un (1) día de salario y/o amonestación escrita.

PARÁGRAFO 1: La reiteración de faltas leves dentro de un período de tres (3) meses dará lugar a su reclasificación como falta grave.

PARÁGRAFO 2: Para efectos de la graduación se tendrá en cuenta la naturaleza de la conducta, el contexto, el nivel de responsabilidad del trabajador y el impacto en el servicio.

ARTÍCULO 66: Se consideran faltas graves aquellas conductas que comprometen la afectan de manera relevante el servicio, generan perjuicio económico, seguridad o alteran la convivencia laboral.

Las faltas graves se graduarán así:



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

Nivel 1:

1. Reincidencia en faltas leves.
2. Retardos reiterados.
3. Incumplimiento reiterado de órdenes.
4. Irrespeto reiterado.
5. Reiteración en el no uso de EPP o dotación.
6. Disminución reiterada del rendimiento laboral.

Sanción: Suspensión entre uno (1) y tres (3) días.

NIVEL 2:

1. Inasistencia injustificada que afecte el servicio.
2. Uso indebido de bienes con perjuicio económico.
3. Actividades particulares que afecten el servicio.
4. Negligencia que genere afectación operativa.
5. Manejo inadecuado de información.
6. Omisión de reporte de situaciones críticas.

Sanción: Suspensión entre cuatro (4) y ocho (8) días.

NIVEL 3:

1. Sustracción reiterada de elementos.
2. Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o drogas afectando el servicio.
3. Incumplimiento de normas de seguridad con riesgo.

Sanción: Suspensión entre nueve (9) y treinta (30) días.

NIVEL 4:

Cuando la conducta genere:

1. Daños materiales relevantes.
2. Afectación significativa del servicio.
3. Riesgo a la integridad de personas.
4. Impacto económico considerable.

Sanción: Suspensión entre treinta y uno (31) y sesenta (60) días.

PARÁGRAFO: La reincidencia en faltas graves o la concurrencia de varias conductas podrá dar lugar a la calificación como falta gravísima.



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

ARTÍCULO 67: Se consideran faltas gravísimas aquellas conductas que vulneran de manera grave la confianza, la legalidad, la seguridad o la continuidad del servicio.

1. Reincidencia en faltas graves.
2. Hurto o apropiación de bienes o dinero.
3. Daño intencional a bienes.
4. Revelación de información confidencial.
5. Actos de violencia física o agresión grave.
6. Presentarse reiteradamente bajo efectos de alcohol o drogas.
7. Abandono del puesto de trabajo.
8. Fraude o falsedad documental.
9. Actos ilícitos o inmorales.
10. Uso del cargo para beneficio indebido.
11. Incumplimiento grave de obligaciones legales.
12. Violación grave de normas de seguridad.

Sanción: Terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme a la ley.

PARÁGRAFO: Para la determinación de la sanción se tendrán en cuenta criterios de proporcionalidad, razonabilidad, gravedad de la falta, reiteración, perjuicio causado y nivel de responsabilidad del trabajador.

ARTÍCULO 68: DISPOSICIONES VARIAS A LAS SANCIONES

PARÁGRAFO 1: Toda sanción se impondrá garantizando el debido proceso.

PARÁGRAFO 2: Las multas no excederán la quinta parte de un (1) día de Salario.

PARÁGRAFO 3: Los recursos de multas se destinarán a bienestar laboral.

PARÁGRAFO 4: Las faltas gravísimas serán consideradas justa causa conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 69: La imposición de sanciones disciplinarias por parte del empleador deberá sujetarse, en todos los casos, a los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, razonabilidad, gradualidad y debido proceso, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

En consecuencia, ninguna conducta podrá ser sancionada si no se encuentra previamente establecida como falta en el presente Reglamento, en el contrato de

trabajo, en pactos, convenciones colectivas o en la ley.

Así mismo, la sanción deberá corresponder a la gravedad de la falta cometida, teniendo en cuenta criterios como la naturaleza de la conducta, el grado de culpabilidad, la reiteración, el impacto en el servicio, los perjuicios causados y los antecedentes disciplinarios del trabajador.

El empleador garantizará en todo caso el derecho de defensa, contradicción y debido proceso, previo a la imposición de cualquier sanción, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XVI PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70: Antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria, el empleador deberá garantizar el debido proceso al trabajador, aplicando como mínimo el siguiente procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, y en concordancia con lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-593 de 2014:

- a) **Apertura formal del proceso disciplinario.** Se comunicará al trabajador, de manera formal, el inicio del proceso disciplinario, indicando los hechos objeto de investigación.
- b) **Formulación de cargos.** El empleador formulará los cargos de manera clara, expresa y precisa, señalando: Las conductas investigadas, las normas presuntamente vulneradas y la calificación provisional de la falta (leve, grave o gravísima)
- c) **Traslado de pruebas.** Se pondrán en conocimiento del trabajador todas las pruebas que fundamentan los cargos formulados, garantizando el principio de publicidad.
- d) **Descargos del trabajador.** El trabajador será citado a diligencia de descargos, en la cual podrá ejercer plenamente su derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas.

PARÁGRAFO 1: El trabajador contará con un término de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, aportar pruebas y controvertir las allegadas en su contra.

Valoración probatoria. El empleador analizará integralmente las pruebas, aplicando criterios de razonabilidad, proporcionalidad y sana crítica.

Decisión motivada. El empleador emitirá una decisión debidamente motivada, congruente con los hechos investigados y las pruebas recaudadas.

Imposición de la sanción. En caso de establecerse responsabilidad disciplinaria, se impondrá la sanción correspondiente, conforme a los principios de proporcionalidad y gradualidad.

Notificación y recursos. La decisión será notificada al trabajador, informándole su derecho a interponer los recursos procedentes.

PARÁGRAFO 2: El trabajador podrá interponer recurso de reposición y en subsidio de apelación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

ARTÍCULO 71: La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino una facultad legal del empleador conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, cuando la terminación se fundamente en hechos disciplinarios, el empleador garantizará el respeto del debido proceso, en aplicación de los principios constitucionales desarrollados por la Corte Constitucional, especialmente en la Sentencia C-593 de 2014 y la jurisprudencia reiterada sobre garantías mínimas en actuaciones privadas con efectos sancionatorios.

ARTÍCULO 72: El empleador podrá adoptar medidas preventivas, tales como la separación temporal del cargo, cuando la gravedad de los hechos lo amerite, con el fin de: Evitar la reiteración de la conducta, proteger la investigación, salvaguardar bienes e información o personal de la empresa

PARÁGRAFO: Durante la aplicación de esta medida, el empleador definirá, conforme a las circunstancias del caso, si hay lugar o no al pago de salarios, atendiendo criterios de responsabilidad, necesidad y proporcionalidad, en armonía con la jurisprudencia laboral vigente.

ARTÍCULO 73: El procedimiento disciplinario podrá adelantarse mediante el uso

de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), siempre que: Se garantice el acceso efectivo del trabajador, que se respete el derecho de defensa que se asegure la autenticidad e integridad de la información.



EMP SACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

Lo anterior, en concordancia con los principios de equivalencia funcional y validez probatoria de medios electrónicos.

ARTÍCULO 74. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del procedimiento establecido en este reglamento o de las garantías mínimas del debido proceso, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política y la jurisprudencia constitucional aplicable.

ARTÍCULO 75: El trabajador podrá solicitar la revisión de la decisión disciplinaria ante el superior jerárquico de quien la profirió, siempre que lo haya manifestado dentro de la diligencia de descargos o dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación.

PARÁGRAFO: La segunda instancia será resuelta por el superior jerárquico correspondiente, de acuerdo con la estructura organizacional de la empresa, garantizando imparcialidad y objetividad.

La segunda instancia será resuelta por el gerente de la empresa por ser la persona con mayor nivel jerárquico dentro de la entidad, garantizando imparcialidad y objetividad.

ARTÍCULO 76: En todas las actuaciones disciplinarias se garantizarán los principios de: Dignidad humana, presunción de inocencia, In dubio pro disciplinado, derecho de defensa, contradicción y controversia de la prueba, proporcionalidad, imparcialidad, buena fe, intimidad, respeto al buen nombre y honra y non bis in ídem (consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, garantiza que nadie sea juzgado o sancionado dos veces por el mismo hecho.)

o anterior en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

CAPÍTULO XVII RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 77: Los reclamos que formulen los trabajadores deberán presentarse ante:

El superior jerárquico inmediato, o El área de Gestión Humana o quien haga sus veces, lo anterior, conforme a los principios de buena fe y solución directa de conflictos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo.

El trámite de los reclamos deberá realizarse garantizando criterios de justicia, equidad, celeridad y eficacia.

ARTÍCULO 78: Los reclamos serán resueltos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción.

PARÁGRAFO 1: Este término podrá prorrogarse por una sola vez hasta por un término igual, cuando la complejidad del asunto lo requiera, previa comunicación al trabajador.

PARÁGRAFO 2: En todo caso, el empleador deberá emitir una respuesta motivada, clara y congruente con lo solicitado.

ARTÍCULO 79: Los reclamos deberán presentarse por escrito, físico o electrónico, y deberán contener como mínimo:

Identificación del trabajador, descripción clara de los hechos que motivan la reclamación, indicación de la decisión o situación objeto de inconformidad, las pruebas que pretenda hacer valer.

Lo anterior, en armonía con los principios de debido proceso consagrados en el artículo 29 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 80. Los reclamos podrán presentarse en cualquier tiempo, siempre que no haya operado la prescripción de la acción, de conformidad con el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de reclamaciones frente a decisiones disciplinarias o terminación del contrato con justa causa, estas deberán presentarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

de la decisión, con el fin de garantizar su revisión oportuna dentro de la empresa.

ARTÍCULO 81: El trabajador podrá presentar sus reclamos directamente o con el acompañamiento de un tercero, garantizando el ejercicio del derecho de defensa y contradicción, en concordancia con el artículo 29 de la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre garantías mínimas en actuaciones laborales.

ARTÍCULO 82: El trámite de los reclamos se regirá por los siguientes principios: Buena fe, celeridad, eficacia, imparcialidad, debido proceso, confidencialidad y respeto por la dignidad humana

Lo anterior en concordancia con la Constitución Política y los principios generales del derecho laboral colombiano.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 83: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la empresa EMP SACOL SAS adoptará mecanismos de prevención del acoso laboral orientados a garantizar un ambiente de trabajo digno, justo y respetuoso, promoviendo la protección de la intimidad, honra, salud mental, libertad y dignidad humana de los trabajadores.

Estos mecanismos estarán encaminados a fortalecer la convivencia laboral y prevenir conductas constitutivas de acoso laboral dentro de la organización.

ARTÍCULO 84: La empresa implementará las siguientes medidas:

Capacitación y sensibilización, programas periódicos sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo: Conductas constitutivas de acoso laboral, conductas que no lo constituyen, circunstancias agravantes y atenuantes, régimen sancionatorio.

Espacios de diálogo: Creación de escenarios participativos para evaluar el clima laboral y promover la convivencia.

Cultura organizacional: Actividades orientadas a fortalecer valores institucionales, promover el respeto mutuo, prevenir conflictos laborales.

Gestión del riesgo psicosocial: En articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Medidas adicionales: Cualquier otra estrategia que la empresa considere pertinente para garantizar un ambiente laboral sano.

ARTÍCULO 85: En cumplimiento de la Resolución 652 de 2012 y normas concordantes, la empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral.

- 1. Integración:** Dos (2) representantes del empleador, dos (2) representantes de los trabajadores y sus respectivos suplentes
- 2. Funciones:** Evaluar el clima laboral, Promover mecanismos de prevención, analizar quejas de manera confidencial, formular recomendaciones, promover acuerdos de convivencia y atender requerimientos de autoridades laborales.
- 3. Funcionamiento:** Sesiones ordinarias cada tres (3) meses, sesiones extraordinarias cuando se requiera, decisiones por mayoría simple, designación de coordinador y secretario.

ARTÍCULO 86: En desarrollo de la Ley 1010 de 2006, el procedimiento será:

1. Recepción de la queja
2. Análisis preliminar
3. Citación a las partes involucradas
4. Escucha individual y/o conjunta
5. Promoción de mecanismos conciliatorios
6. Emisión de recomendaciones

PARÁGRAFO 1: Conforme a la Ley 2209 de 2022, las quejas podrán presentarse dentro de los tres (3) años siguientes a la ocurrencia de los hechos.

PARÁGRAFO 2: Los miembros del Comité que estén involucrados en la queja deberán declararse impedidos.

PARÁGRAFO 3: El procedimiento interno no limita el derecho del trabajador de acudir ante autoridades administrativas o judiciales.

ARTÍCULO 87: De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral:

- a) El ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria
- b) Exigencias razonables de cumplimiento laboral
- c) Evaluaciones objetivas de desempeño
- d) Solicitudes extraordinarias justificadas
- e) Terminación del contrato con justa causa
- f) Cumplimiento de deberes legales
- g) Cumplimiento de obligaciones del trabajador (artículos. 55 a 57 del C.S.T.)
- h) Cumplimiento del reglamento interno y contrato de trabajo



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 88: En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, la empresa adopta una política de cero tolerancia frente al acoso sexual laboral y actos de discriminación.

Se garantizarán los derechos a la igualdad, dignidad humana, no discriminación y una vida libre de violencias.

PARÁGRAFO 1: Procedimiento para acoso sexual laboral, Recepción de la queja, activación inmediata del protocolo, análisis de los hechos y pruebas, escucha de las partes, emisión de informe del Comité, activación del proceso disciplinario si hay mérito y seguimiento durante seis (6) meses.

PARÁGRAFO 2: El procedimiento garantizará: Confidencialidad, imparcialidad, enfoque de género, derecho de defensa y prohibición de represalias.

CAPÍTULO XIX APRENDICES

ARTÍCULO 89: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla un proceso de formación teórico-práctico en una entidad autorizada, mientras presta sus servicios personales a una empresa patrocinadora.

En virtud de esta relación, el aprendiz adquiere formación profesional integral en actividades relacionadas con el objeto social de la empresa EMPSACOL SAS., participando en procesos administrativos, operativos, comerciales o financieros.

PARÁGRAFO 1: El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años, conforme a la ley.

PARÁGRAFO 2: El tiempo correspondiente a la fase práctica será certificado por la empresa y constituirá experiencia laboral válida.



PARÁGRAFO 3: El aprendiz estará sujeto a las obligaciones, deberes y prohibiciones establecidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo, así como en el contrato, manuales y políticas internas.

PARÁGRAFO 4: En desarrollo del contrato de aprendizaje como contrato laboral especial a término fijo, la empresa podrá vincular aprendices bajo las siguientes modalidades formativas, conforme a la normatividad vigente y a los programas académicos debidamente aprobados:

a) Práctica de estudiantes universitarios: La duración de la relación de aprendizaje corresponderá al tiempo establecido en el respectivo programa curricular para la realización de las prácticas profesionales, sin que en ningún caso exceda el término máximo legal del contrato de aprendizaje.

b) Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración de la relación de aprendizaje se ajustará al tiempo previsto en el pénsum académico aprobado por la autoridad competente, garantizando el cumplimiento de la etapa práctica o productiva, sin superar el término máximo legal del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO 5: En todo caso, la duración total del contrato de aprendizaje no podrá exceder los tres (3) años, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 90: Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz tendrá derecho a una remuneración digna, así como al reconocimiento de prestaciones sociales y seguridad social integral, conforme a la Ley 2466 de 2025.

La remuneración se reconocerá así:

FORMACIÓN DUAL:

Primer año: mínimo el 75% de un (1) SMLMV

Segundo año en adelante: mínimo el 100% de un (1) SMLMV

FORMACIÓN TRADICIONAL:

Fase lectiva: mínimo el 75% de un (1) SMLMV

Fase práctica: mínimo el 100% de un (1)
SMLMV

PARÁGRAFO 1: La remuneración constituye salario para todos los efectos legales.



PARÁGRAFO 2: El aprendiz tendrá derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, incluyendo prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso la remuneración podrá ser inferior a los mínimos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 91: Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz deberá estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, como trabajador dependiente, incluyendo: Salud, pensiones, riesgos laborales.

PARÁGRAFO: Los aportes serán asumidos conforme a la legislación vigente y al nivel de riesgo de la actividad desarrollada.

ARTÍCULO 92: El aprendiz tendrá derecho a: Remuneración salarial, prestaciones sociales, afiliación a seguridad social integral, formación acorde con su programa académico, trato digno y condiciones adecuadas de trabajo.

PARÁGRAFO 1. La terminación del contrato de aprendizaje podrá darse por las causales legales, contractuales o reglamentarias aplicables, conforme a la legislación laboral vigente.

Una vez terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá, cuando esté obligada a ello, reemplazar al aprendiz para mantener la cuota de aprendizaje exigida por la ley e informar oportunamente al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, de conformidad con el artículo 8 del Decreto 933 de 2003 y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 2: El incumplimiento de la cuota de aprendizaje podrá generar las sanciones previstas en la normatividad vigente aplicable, sin perjuicio de las demás obligaciones a cargo del empleador.

Así mismo, deberá cumplir con: Las obligaciones del Reglamento Interno de trabajo, las instrucciones del empleador y las actividades formativas asignadas.

CAPITULO XX TELETRABAJO

(En concordancia con la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1072

de 2015 –modificado– y la Ley 1227 de 2022)



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 93: El presente capítulo tiene como objeto regular la modalidad de teletrabajo en la Empresa, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y modificado por la Ley 1227 de 2022.

Las disposiciones aquí contenidas hacen parte integral de los acuerdos individuales de teletrabajo celebrados entre la Empresa y sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que resulten más favorables para el teletrabajador, en aplicación del

principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 94. Para efectos del presente reglamento, se adoptan las siguientes definiciones conforme a la normatividad vigente:

TELETRABAJO: Modalidad laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

MODALIDADES DE TELETRABAJO:

- a) **Autónomo:** El trabajador labora de manera permanente desde un lugar diferente a la sede del empleador.
- b) **Móvil:** No tiene un lugar de trabajo fijo.
- c) **Suplementario o híbrido:** Alterna trabajo en casa y presencial.
- d) **Transnacional:** Prestación del servicio desde otro país, bajo condiciones legales migratorias y de seguridad social.
- e) **Temporal o emergente:** Aplicable en situaciones excepcionales (emergencias sanitarias o desastres), sin perjuicio de la figura de trabajo en casa.

TELETRABAJADOR: Persona que ejecuta sus labores mediante TIC fuera de las instalaciones del empleador.

ARTÍCULO 95: El programa de teletrabajo en la Empresa tendrá como objetivos:

- a) Facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.
- b) Promover el cumplimiento por resultados.
- c) Incrementar la productividad y motivación laboral.

- d) Reducir el ausentismo laboral.
- e) Favorecer la inclusión laboral (personas con discapacidad o limitaciones de movilidad).



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 96: Podrán acceder al teletrabajo los trabajadores que:

- a) Presenten solicitud formal por escrito.
- b) Cumplan con la evaluación técnica, operativa y de seguridad.
- c) Acuerden objetivos, mecanismos de control y seguimiento con su jefe inmediato.
- d) Cumplan con los requisitos del presente reglamento y la normatividad vigente.

ARTÍCULO 97: La Empresa podrá designar un equipo o comité encargado de:

- a) Evaluar solicitudes de teletrabajo.
- b) Hacer seguimiento a la modalidad.
- c) Coordinar aspectos tecnológicos, laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Este equipo operará conforme a lineamientos internos y en armonía con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 98: El acuerdo deberá contener como mínimo:

- a) Condiciones de ejecución de funciones.
- b) Medios tecnológicos requeridos.
- c) Modalidad de teletrabajo.
- d) Jornada laboral.
- e) Responsabilidades sobre equipos.
- f) Medidas de seguridad informática.
- g) Condiciones ergonómicas del puesto de trabajo.

PARÁGRAFO: De conformidad con la Ley 1227 de 2022, las partes podrán acordar la reversibilidad del teletrabajo, es decir, el retorno a la modalidad presencial, sujeto a: Acuerdo entre las partes y disponibilidad del empleador.

No aplica como derecho automático cuando el trabajador fue contratado inicialmente como teletrabajador.

ARTÍCULO 99: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que los trabajadores presenciales, conforme a: Código Sustantivo



Dirección: Relleno sanitario El Cucharo, Vereda El Cucharo / SanGil / Sder



Tel: 3004446973



Email: www.empsacol@hotmail.com

del Trabajo, ley 100 de 1993 y Principio de igualdad (art. 13 Constitución Política)

Incluye: Seguridad social, remuneración, capacitación, derechos sindicales, protección a la maternidad y derecho a la intimidad.

ARTÍCULO 100: El teletrabajador deberá: Usar adecuadamente los equipos suministrados, no compartir credenciales de acceso, no divulgar información confidencial, conservar y devolver los equipos en buen estado.

La Empresa garantizará medidas de seguridad de la información conforme a la Ley 1581 de 2012 y normas concordantes.

ARTÍCULO 101: Los teletrabajadores estarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales, conforme a la Ley 100 de 1993.

ARTÍCULO 102: En cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1295 de 1994:

Obligaciones del empleador: Verificar condiciones del puesto de trabajo, garantizar condiciones de seguridad, capacitar en riesgos laborales e Implementar el SG-SST.

Obligaciones del trabajador: Reportar condiciones de riesgo, cumplir normas de seguridad, informar accidentes laborales.

ARTÍCULO 103. Las partes podrán acordar teletrabajo suplementario, alternando días presenciales y virtuales, conforme al Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 104. El empleador deberá reportar los teletrabajadores al Ministerio del Trabajo, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 105. De conformidad con la Ley 1221 de 2008 y normas complementarias: Se reconocerá auxilio de conectividad a trabajadores que devenguen hasta dos (2) SMMLV. El cual sustituye el auxilio de transporte.

No constituye salario, pero se tiene en cuenta para prestaciones sociales.

CAPÍTULO XXI MODALIDADES DE TRABAJO



ARTÍCULO 106. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, las modalidades de trabajo corresponden a las distintas formas de prestación personal del servicio bajo subordinación, mediante las cuales el trabajador ejecuta sus funciones en favor de EMPSACOL SAS , conforme a las condiciones pactadas en el contrato de trabajo y la normatividad laboral vigente.

En todas las modalidades subsisten los elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración.

ARTÍCULO 107. La Empresa podrá implementar las siguientes modalidades de trabajo, de conformidad con la legislación vigente:

1. **Trabajo Presencial:** Es aquel en el cual el trabajador desarrolla sus funciones de manera física en las instalaciones de la Empresa o en los lugares designados por el empleador.
2. **Trabajo en Casa:** De conformidad con la Ley 2088 de 2021, es una habilitación excepcional, ocasional y temporal para que el trabajador desempeñe sus funciones desde un lugar diferente al habitual, sin que implique modificación del contrato de trabajo ni cambio de modalidad laboral permanente.
3. **Trabajo Remoto:** De conformidad con la Ley 2121 de 2021, es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo en la cual desde el inicio de la relación laboral el trabajador presta sus servicios de manera totalmente virtual, sin interacción física en las instalaciones del empleador.

ARTÍCULO 108: En todas las modalidades de trabajo se mantiene el vínculo de subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador, lo que implica la facultad permanente de este último para: Impartir órdenes e instrucciones, establecer reglamentos internos, supervisar el cumplimiento de las funciones y evaluar el desempeño laboral.

Lo anterior, sin perjuicio del respeto a los derechos fundamentales del trabajador, especialmente la dignidad humana, la intimidad y la desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 109: La Empresa, en ejercicio de su poder subordinante y de dirección, podrá modificar la modalidad de trabajo, siempre que: Existan razones objetivas, técnicas, operativas o administrativas que lo justifiquen, no se

desmejoren las condiciones laborales del trabajador, se respete el principio de razonabilidad y se garantice el debido proceso cuando sea necesario.

EMPSACOL S.A E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

En todo caso, cualquier modificación deberá ajustarse a la normatividad vigente y, cuando aplique, requerirá acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 110: En caso de duda en la aplicación o interpretación de las disposiciones relacionadas con las modalidades de trabajo, prevalecerá la norma más favorable al trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Así mismo, cualquier condición contractual, reglamentaria o legal posterior que resulte más favorable al trabajador, sustituirá automáticamente las disposiciones del presente Reglamento en lo pertinente.

CAPITULO XXII DESCONEXION LABORAL

ARTÍCULO 110. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

EMPSACOL S.A E.S.P.

EMPSACOL SAS garantizará el derecho a la desconexión laboral de todos sus trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, el Decreto 649 de 2022 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

En virtud de este derecho, los trabajadores podrán disfrutar efectivamente de su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y vida personal, familiar y social, sin que exista obligación de atender órdenes, requerimientos, mensajes, llamadas, correos electrónicos o cualquier otra comunicación relacionada con asuntos laborales fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 111. GARANTÍAS DE DESCONEXIÓN LABORAL.

La empresa garantizará el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores y se abstendrá de generar prácticas que afecten el derecho a la desconexión laboral.

En consecuencia:

a) No se exigirán respuestas a comunicaciones laborales fuera de la jornada de

trabajo, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

b) No podrán establecerse mecanismos permanentes de disponibilidad que desconozcan los límites legales de jornada y descanso.

c) Las comunicaciones enviadas fuera del horario laboral se entenderán recibidas y podrán ser atendidas dentro de la jornada siguiente, salvo situaciones urgentes relacionadas con la continuidad del servicio público, emergencias operativas, contingencias ambientales, riesgos a la salud pública o circunstancias de fuerza mayor.

d) Ningún trabajador podrá ser objeto de trato desfavorable, represalias o medidas disciplinarias por ejercer su derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 112. EXCEPCIONES.

De conformidad con la Ley 2191 de 2022, las disposiciones sobre desconexión laboral no impedirán el contacto excepcional con trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni respecto de situaciones especiales que requieran atención inmediata para evitar afectaciones graves a la continuidad del servicio público de aseo, riesgos operacionales, emergencias sanitarias, ambientales o situaciones de fuerza mayor.

En todo caso, dichas situaciones deberán manejarse bajo criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 113. MODALIDADES DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN LABORAL.

Las disposiciones sobre desconexión laboral serán aplicables a trabajadores presenciales, trabajadores en casa, teletrabajadores y trabajadores remotos, garantizando en todos los casos el respeto a los tiempos de descanso y a la jornada máxima legal vigente.

ARTÍCULO 114. PROCEDIMIENTO INTERNO.

Los trabajadores que consideren vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrán presentar la correspondiente queja o reclamación ante el área de Gestión Humana o quien haga sus veces, la cual será tramitada de manera confidencial y conforme a los principios del debido proceso y protección de los derechos laborales.

CAPITULO XXIII PUBLICACION



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 115: El presente Reglamento Interno de Trabajo se publicará conforme a lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos del lugar de trabajo y a través de medios virtuales que garanticen el acceso permanente de los trabajadores.

PARÁGRAFO 1: Cuando existan varios centros de trabajo, la publicación deberá realizarse en cada uno de ellos, salvo que se efectúe mediante medios digitales idóneos que aseguren su conocimiento efectivo por parte de todos los trabajadores.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá publicar el reglamento en la página web institucional o remitirlo mediante correo electrónico corporativo u otros canales digitales, dejando constancia de su comunicación, en cumplimiento de los principios de publicidad y transparencia.

EMPSACOL S.A. E.S.P.

Empresas ambientales para Colombia

CAPÍTULO XXIV VIGENCIA

ARTÍCULO 116: El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir quince (15) días después de su publicación, conforme a lo establecido en el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 117: A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan derogadas todas las disposiciones reglamentarias internas anteriores que le sean contrarias.

En consecuencia, este reglamento se constituye como el único instrumento normativo interno que regula las relaciones laborales entre EMPSACOL SAS . y sus trabajadores, sin perjuicio de las disposiciones legales vigentes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

CAPÍTULO XXVI CLÁUSULAS INEFICACES



EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

ARTÍCULO 118: No producirán efecto alguno las disposiciones del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador frente a lo establecido en: La Constitución Política de Colombia, la legislación laboral vigente, los contratos individuales de trabajo, los pactos o convenciones colectivas y los laudos arbitrales

De conformidad con el principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: Toda disposición legal, contractual o convencional vigente o que entre en vigencia con posterioridad al presente Reglamento, sustituirá automáticamente aquellas disposiciones del mismo que resulten menos favorables para el trabajador.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL REGLAMENTO EMPRESA: EMPSACOL SAS
DOMICILIO PRINCIPAL: VEREDA EL CUCHARO SANGIL SANTANDER

TELEFONO: 3004446973

EMPSACOL S.A. E.S.P.
Empresa de soluciones ambientales para Colombia

FECHA DE EXPEDICIÓN: 12 de junio de 26

JHONNATHAN VESGA PALOMINO
Gerente General
EMPSACOL SAS