ARTÍCULO 1. El presente reglamento de trabajo prescrito por la empresa: **NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO** identificada con NIT. 860.061.480-3, con domicilio principal en la Carrera 52 No. 73 - 36 de la Ciudad de Bogotá D.C.- Cundinamarca con agencias en la Ciudad de Barranquilla - Atlántico, en la Calle 55 N 44 - 81, Local 1; En la Ciudad de Cali – Valle del Cauca, en la Carrera 24 A No. 6 – 22; En la Ciudad de Manizales – Caldas, en la Calle 33 B N 20-03 Local 9605 Nivel 3; En la Ciudad de Medellín - Antioquia, Circular 75 No. 39B – 149, En la Ciudad de Cartagena – Bolívar Centro Comercial Getsemaní 2 piso Local 2B – 07; En la Ciudad de Bucaramanga - Santander, Transversal Oriental No. 90 – 102 Torre Empresarial Cacique Oficina 602.

Las disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. El presente reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2: DEFINICIÓN Y NATURALEZA DEL CONTRATO.

El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de contrato de trabajo a término fijo, destinado exclusivamente a la formación teórico-práctica del aprendiz en una profesión u oficio. En virtud de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), este contrato adquiere carácter laboral especial, es decir, se considera una relación laboral con fines formativos. La subordinación del aprendiz frente al empleador está limitada a las actividades propias de su proceso de formación, preservando la finalidad pedagógica del contrato. Durante la etapa práctica (o durante toda la formación dual, si aplica), el aprendiz gozará de todos los derechos laborales especiales establecidos para esta modalidad, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias.

LA EMPRESA, suscribirá contrato de aprendizaje con estudiantes de las diversas instituciones educativas con las que tenga convenio, y que estén acreditadas por el Gobierno Nacional; para el cumplimiento de la cuota de aprendices y/o practicantes, para que el aprendiz adquiera formación profesional, metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo,

operativo y/o funcional de las actividades objeto de LA EMPRESA, por un tiempo determinado.

ARTÍCULO 3: REQUISITOS.

Podrán celebrar contrato de aprendizaje aquellas personas que cumplan los siguientes requisitos: (a) Tener mínimo quince (15) años de edad. Ningún contrato de aprendizaje podrá suscribirse con menores de 15 años, y los adolescentes entre 15 y 17 años requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo, conforme a la ley. (b) Estar matriculado o vinculado a un programa de formación técnica, tecnológica o profesional que exija el desarrollo de una etapa práctica, ya sea a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o de otra institución de educación autorizada para el efecto. (c) No haber tenido con anterioridad un contrato de aprendizaje que haya alcanzado su duración máxima. En concordancia con la normatividad vigente, una vez una persona ha finalizado un contrato de aprendizaje, no podrá suscribir otro nuevo ni con la misma ni con distinta empresa, garantizando que esta figura cumpla su finalidad formativa y no sea usada para encubrir relaciones laborales ordinarias. (d) No haber estado vinculado laboralmente con la empresa con anterioridad. La empresa no podrá designar como aprendiz a alguien que haya sido o sea actualmente su trabajador, evitando desnaturalizar la figura formativa. El empleador, por su parte, deberá verificar el cumplimiento de estos requisitos antes de la suscripción del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 4. FORMALIDADES DE LA RELACIÓN.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y debe contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato

6. Duración del contrato, determinado en función del programa formativo, con indicación de la fecha de inicio y terminación de cada fase (lectiva/práctica). En ningún caso la duración total podrá exceder lo establecido en el programa ni más de tres (3) años en total.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Apoyo de sostenimiento y condiciones económicas: que recibirá el aprendiz, con su escala o porcentaje aplicable según la fase de formación. Si procede, especificar otros auxilios legales a otorgar en la etapa práctica.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones de cada parte, incluyendo los compromisos del aprendiz (por ejemplo, asistencia a la formación y cumplimiento de las normas internas) y las obligaciones del empleador (por ejemplo, proporcionar la formación práctica, pago del apoyo de sostenimiento y afiliaciones a seguridad social, que se detallan en artículos posteriores).
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes (Artículo 2 Decreto 933 de 2003).
14. Jornada y tiempo dedicado: las condiciones de la jornada durante la etapa práctica (horario de trabajo, días de descanso, y la indicación de que en etapa lectiva el aprendiz se dedicará a su formación académica). Incluir, si corresponde, la previsión sobre la excepcionalidad del trabajo suplementario u horario nocturno

El empleador deberá, adicionalmente, registrar el contrato de aprendizaje ante el SENA, a través de la plataforma o mecanismo que este disponga, dentro de los plazos y condiciones que la normatividad indique. La falta de registro oportuno podrá acarrear sanciones y se considerará incumplimiento de la cuota obligatoria de aprendizaje.

ARTÍCULO 5: DURACIÓN Y ETAPAS.

La duración del contrato de aprendizaje estará determinada por el diseño curricular del programa de formación que adelanta el aprendiz. En todo caso, el contrato no podrá tener una duración superior a tres (3) años, incluidas eventuales prórrogas. El contrato se desarrollará en dos etapas sucesivas: una etapa lectiva dedicada a la formación teórica o académica del aprendiz, y una etapa práctica en la cual el aprendiz presta servicios productivos al empleador relacionados con su formación. En los esquemas de formación dual (donde la formación teórica y práctica se alternan de manera

integrada), se entenderá igualmente que existen dos fases dentro de un periodo global, las cuales sumadas tampoco excederán el límite de tres años. Tratándose de aprendices que cursen educación superior (prácticas universitarias), el contrato de aprendizaje podrá estar limitado únicamente a una etapa práctica determinada por el pensum o requerimiento de su programa académico. Cualquier prórroga del contrato deberá pactarse por escrito antes del vencimiento y solo será viable si respeta los límites anteriores (duración máxima de tres años y la extensión del programa formativo). En ningún caso el contrato de aprendizaje podrá prolongarse más allá de lo necesario para culminar la formación requerida para la obtención del título o certificación objeto del aprendizaje.

ARTICULO 6: CUOTA OBLIGATORIA DE APRENDIZAJE Y NÚMERO DE APRENDICES.

LA EMPRESA dará cumplimiento a la cuota mínima obligatoria de aprendices que le corresponda según la ley.

En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, LA EMPRESA se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual "la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Empresa obligada, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de LA EMPRESA, debido a un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte.

La empresa mantendrá vinculados el número de aprendices necesario para cumplir con la cuota asignada por el SENA, ya sea mediante la vinculación directa de aprendices o, en su defecto, a través del pago de la monetización de la cuota en los casos permitidos por la ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando un contrato de aprendizaje que forme parte de la cuota obligatoria finalice por cualquier causa (por ejemplo, terminación del período acordado, deserción del aprendiz o terminación anticipada autorizada), la empresa se obliga a reemplazar al aprendiz de manera que se conserve la proporción legal de aprendices asignada. Así mismo, la empresa podrá vincular aprendices adicionales en forma voluntaria más allá de la cuota mínima; dichos contratos voluntarios igualmente deberán ser registrados ante el SENA y cumplir con todas las disposiciones legales aplicables. En ningún caso la empresa excederá los topes o incumplirá las condiciones que la legislación pudiera establecer en relación con la contratación de aprendices.

ARTÍCULO 7: APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.

Durante la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene derecho a recibir un apoyo económico mensual, denominado apoyo de sostenimiento, cuyo monto se determina como porcentaje del salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), de acuerdo con la etapa de formación, así:

- Etapa lectiva (formación teórica): el aprendiz recibirá como mínimo un 75% de un (1) SMMLV.
- Etapa práctica (formación productiva): el aprendiz recibirá un 100% de un (1) SMMLV.
- Formación dual: durante el primer año de una formación dual el apoyo será al menos del 75% de 1 SMMLV, y a partir del segundo año será el 100% de 1 SMMLV.

PARÁGRAFO PRIMERO. En todos los casos anteriores, el porcentaje se calculará sobre el salario mínimo vigente en Colombia. En ningún caso se podrá pactar o pagar un apoyo de sostenimiento inferior a esos mínimos legales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para aprendices que se encuentren cursando estudios de nivel universitario, la ley dispone que el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior a un (1) SMMLV durante cualquier etapa o modalidad de su práctica; por lo tanto, tratándose de prácticas universitarias, el aprendiz devengará al menos el equivalente al salario mínimo completo.

PARÁGRAFO TERCERO. Este apoyo de sostenimiento tiene por finalidad garantizar la dedicación del aprendiz a su formación y no podrá ser objeto de negociación colectiva ni modificado por acuerdos o laudos, dado su carácter de prestación legal especial. El pago del apoyo se realizará mensualmente, en las fechas establecidas por la empresa para la remuneración, y estará sujeto a retenciones de ley si a ello hubiere lugar.

ARTÍCULO 8: AFILIACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

El empleador tiene la obligación de afiliar al aprendiz al Sistema de Seguridad Social Integral, cubriendo los subsistemas de salud, riesgos laborales y pensiones, conforme a las normas vigentes. Dicha afiliación presenta las siguientes particularidades según la etapa del contrato:

- Durante la etapa lectiva: el aprendiz deberá estar afiliado, como mínimo, a salud (EPS) y riesgos laborales (ARL). La empresa asumirá la totalidad de los aportes a estos sistemas durante la fase lectiva. En esta etapa inicial no se causa cotización a pensiones, salvo disposición en contrario de la norma; no

obstante, el tiempo de etapa lectiva no es computable como tiempo de servicio para efectos pensionales.

- Durante la etapa práctica (y en formación dual activa): el aprendiz estará afiliado a salud, riesgos laborales y pensión, igual que cualquier trabajador dependiente. La empresa y el aprendiz efectuarán los aportes a pensión y salud en las proporciones establecidas por la ley, y la totalidad de los aportes a riesgos laborales serán a cargo del empleador. Para efectos de aportes, el aprendiz en etapa práctica se reportará en la planilla de seguridad social como cotizante dependiente (tipo de cotizante 1) o bajo la categoría especial que corresponda según la reglamentación vigente.

La empresa informará al aprendiz sobre su afiliación y le entregará las constancias de vinculación a cada subsistema. Asimismo, reportará cualquier novedad (inicio, suspensión, terminación del contrato) a las entidades correspondientes, garantizando la continuidad de la cobertura en salud y riesgos durante toda la vigencia del contrato. El SENA, en coordinación con las autoridades de salud, podrá verificar el cumplimiento de las obligaciones de afiliación a través de mecanismos de cruce de información (Reporte de Aprendices), por lo cual la empresa deberá asegurarse de registrar correctamente al aprendiz para evitar inconsistencias.

ARTÍCULO 9. DERECHOS LABORALES DEL APRENDIZ EN ETAPA PRÁCTICA.

Cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica de su formación dentro de la empresa, tendrá derecho a las siguientes prestaciones y beneficios laborales, en reconocimiento de su aporte productivo:

- Auxilio de transporte: Si el monto del apoyo de sostenimiento del aprendiz no excede dos veces el SMMLV y debe desplazarse hacia el sitio de práctica, la empresa le reconocerá el auxilio de transporte mensual establecido por la ley, en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores.
- Dotación de trabajo: Al aprendiz en etapa práctica que devengue hasta dos SMMLV se le entregarán las dotaciones de calzado y vestido de labor en los períodos establecidos (cada cuatro meses), como se hace con los demás trabajadores, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.
- Prima de servicios: El aprendiz en práctica tiene derecho a la prima de servicios semestral, proporcional al tiempo de la etapa práctica laborada, según las mismas reglas de un trabajador dependiente.

- Cesantías e intereses a las cesantías: Durante la etapa práctica, el aprendiz causa cesantías, que deberán ser liquidadas y consignadas al fondo elegido al cierre de cada año o al terminar el contrato, lo que ocurra primero, junto con sus intereses legales proporcionales.
- Vacaciones: El tiempo de la etapa práctica genera derecho a vacaciones remuneradas. Estas se causarán a razón de 15 días hábiles por cada año completo de práctica (o proporcionales al tiempo practicado si es menor), y preferiblemente deberán ser disfrutadas por el aprendiz dentro de la vigencia del contrato de aprendizaje, en coordinación con la empresa y atendiendo las necesidades de formación. Si al término del contrato quedaren vacaciones causadas sin disfrutar, serán compensadas en dinero conforme a la ley.
- Afiliación a Caja de Compensación Familiar: El aprendiz en etapa práctica será afiliado por la empresa a una Caja de Compensación, de modo que pueda acceder a los subsidios familiares y servicios sociales que estas entidades brindan, en los términos que establezca la normativa de seguridad social.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos estos derechos económicos y prestaciones sociales aplican únicamente durante la etapa práctica del contrato de aprendizaje, pues es en dicha fase cuando existe la prestación efectiva de un servicio productivo al empleador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La empresa garantizará la igualdad de trato para los aprendices en práctica respecto de los trabajadores, en cuanto les sean aplicables los beneficios mencionados, absteniéndose de cualquier práctica restrictiva no autorizada por la ley.

ARTÍCULO 10: JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO DEL APRENDIZ.

En la etapa práctica, el aprendiz estará sujeto a la jornada máxima legal de trabajo vigente, al igual que los demás empleados de la empresa. Esto implica que la duración de su jornada diaria y semanal no excederá los límites establecidos por la ley laboral y tendrá derecho a los descansos legales (días dominicales/festivos y pausas dentro de la jornada conforme al régimen aplicable). Dado que la prioridad del contrato de aprendizaje es la formación, cualquier asignación de horas extras, trabajo nocturno o trabajo en días de descanso deberá ser de carácter excepcional, sólo procedente cuando la naturaleza del proceso formativo o las necesidades de la ocupación lo exijan de manera indispensable.

En esos casos excepcionales en que el aprendiz deba laborar en tiempo suplementario, la empresa está obligada a reconocer y pagar los recargos o horas extra

correspondientes, de acuerdo con la normativa laboral general y tomando como base de liquidación el apoyo de sostenimiento (o la remuneración que esté percibiendo en la etapa práctica). Se incluirán los recargos por trabajo nocturno, trabajo en días de descanso obligatorio y horas extra, según corresponda, de manera análoga a como se haría con un trabajador ordinario.

PARÁGRAFO ÚNICO. En consideración a la edad del aprendiz, se observarán además las restricciones especiales para menores de edad: si el aprendiz es adolescente (15 a 17 años), no podrá ser programado para trabajo nocturno (entre 6 p.m. y 6 a.m.) ni para horas extras, en atención a las prohibiciones establecidas en el Código de la Infancia y Adolescencia y demás normas de protección al menor trabajador. La empresa velará por que la jornada del aprendiz, especialmente si es menor, se ajuste a estas limitaciones especiales. Durante la etapa lectiva, el aprendiz no está obligado a cumplir una jornada laboral en la empresa, puesto que su dedicación principal será asistir a los estudios y actividades formativas programadas por la institución educativa; en este periodo, el empleador deberá brindarle las facilidades de tiempo necesarias para el cumplimiento exitoso de su fase académica.

ARTÍCULO 11. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ:

El aprendiz, como parte de este contrato especial, deberá cumplir las siguientes obligaciones, además de las contempladas en el régimen interno de la empresa y en las normas laborales generales:

- Dedicación a la formación: Asistir puntual y regularmente a todos los cursos, clases y actividades formativas de la etapa lectiva, así como presentarse a cumplir con diligencia las tareas asignadas durante la etapa práctica. El aprendiz se compromete a aprovechar al máximo las instancias de aprendizaje y procurar el mayor rendimiento en sus estudios y labores prácticas, manteniendo una actitud responsable y receptiva a la enseñanza.
- Cumplimiento de normas internas: Observar las políticas, reglamentos internos y normas disciplinarias de la empresa durante su permanencia en la misma. El aprendiz debe acatar las instrucciones legítimas que le impartan sus formadores, instructores y superiores jerárquicos en el ámbito de las actividades propias de su aprendizaje, guardando el debido respeto y colaboración. Asimismo, debe respetar los horarios acordados, usar adecuadamente los implementos y equipos proporcionados, y cuidar los bienes de la empresa puestos a su disposición.

- Confidencialidad y ética: Mantener la confidencialidad sobre la información reservada o de carácter estratégico de la empresa a la que tenga acceso en desarrollo de su práctica, así como obrar con ética, honestidad y buena fe tanto en el entorno laboral como en el académico. Deberá abstenerse de divulgar a terceros información empresarial sensible y de incurrir en conductas que afecten la confianza depositada en él.
- Informar novedades: Comunicar oportunamente al empleador y a la institución formadora cualquier hecho que pueda afectar el desarrollo normal del contrato de aprendizaje. Por ejemplo, si por razones de salud, fuerza mayor u otra causa justificada no puede asistir a la empresa o a las clases, deberá notificarlo con la debida anticipación o lo más pronto posible. Igualmente, deberá informar si llegare a retirarse o ser suspendido del programa de formación en el que está inscrito, dado que tal situación incide directamente en la continuidad del contrato de aprendizaje.
- No ejecución de otras labores ajenas: Abstenerse de realizar, por iniciativa propia, actividades laborales diferentes a las encomendadas para su formación o de asumir responsabilidades para las que no ha sido designado dentro de la empresa. Si el aprendiz detecta tiempos o tareas ociosas, deberá comunicarlo a su tutor para buscar actividades formativas complementarias, en lugar de desviar su esfuerzo a funciones no relacionadas con su aprendizaje.

El incumplimiento grave o reiterado de las obligaciones del aprendiz podrá constituir falta disciplinaria y/o dar lugar a la terminación anticipada del contrato de aprendizaje por justa causa, conforme al procedimiento y causales aplicables. En todo caso, el aprendiz estará sujeto a un régimen disciplinario especial de carácter formativo, descrito en el artículo siguiente, que busca ante todo la corrección pedagógica antes que la sanción.

ARTÍCULO 12: OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Son obligaciones especiales de LA EMPRESA para con el aprendiz, además de las previstas en la ley laboral general y en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

- Formación y medios adecuados: Proporcionar al aprendiz las condiciones y medios necesarios para su formación profesional metódica y completa. Esto incluye asignarle labores acordes con el oficio materia del aprendizaje, facilitarle herramientas, equipos de protección personal y ambientes de trabajo

seguros, y designar un instructor, jefe o tutor que oriente y supervise su proceso durante la etapa práctica.

- Pago del apoyo y otras remuneraciones: Pagar puntualmente al aprendiz el apoyo de sostenimiento mensual pactado, en la cuantía establecida según la etapa de formación, tanto en los períodos de formación teórica como en los de práctica. Adicionalmente, durante la etapa práctica, reconocer y pagar oportunamente todas las prestaciones, auxilios y derechos económicos que le correspondan al aprendiz (auxilio de transporte, prima de servicios, cesantías, vacaciones, dotación, etc.).
- Afiliaciones a seguridad social: Afiliar al aprendiz al inicio del contrato a la EPS y ARL correspondientes, y posteriormente al sistema de pensiones al comenzar la etapa práctica, efectuando todos los aportes a seguridad social que sean obligatorios, tal como se estableció en el Art. 7 de este reglamento. Garantizar que el aprendiz cuente con la cobertura en salud, riesgos laborales y pensión durante las respectivas etapas, sin interrupciones.
- Permisos y apoyo para la etapa lectiva: Otorgar al aprendiz las facilidades necesarias (en tiempo y recursos) para que asista a sus clases, talleres, evaluaciones u otras actividades de la etapa lectiva o académica. Esto implica respetar los horarios de estudio del aprendiz y abstenerse de asignarle tareas laborales durante esos periodos de formación teórica. Si durante la etapa práctica el aprendiz necesita asistir ocasionalmente a la institución formativa (por ejemplo, a tutorías, evaluaciones o actividades complementarias), el empleador gestionará los permisos correspondientes de modo que el aprendiz pueda cumplir con dichos compromisos académicos.
- Cumplimiento de la cuota de aprendices: Vincular y mantener el número obligatorio de aprendices que le corresponda a la empresa según la ley, y registrar los contratos de aprendizaje ante el SENA. En caso de finalizar un contrato obligatorio, gestionar la incorporación de un nuevo aprendiz de reemplazo en un plazo razonable para no incumplir la cuota asignada. Asimismo, efectuar el pago de aportes al Fondo Nacional de Formación Profesional (monetización) en los casos en que legalmente proceda (por ejemplo, cuando temporalmente no se tenga aprendiz asignado pese a la obligación).
- Prohibición de tareas ajenas a la formación: No utilizar al aprendiz para tareas que no tengan relación con el oficio o profesión materia del aprendizaje. La subordinación del aprendiz solo se extiende a actividades pertinentes a su

proceso formativo, por lo que el empleador se abstendrá de asignarle labores de mera producción o que no contribuyan a su aprendizaje. Cualquier actividad encomendada debe tener un propósito pedagógico o de entrenamiento práctico.

- Protección y seguridad: Garantizar al aprendiz un ambiente de trabajo seguro, cumpliendo con todas las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables. Incluir al aprendiz en las actividades de capacitación en prevención de riesgos, entregarle los elementos de protección personal adecuados a sus tareas y reportar cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral que llegare a ocurrir, igual que con los demás trabajadores. El aprendiz en etapa práctica participará de los programas de bienestar, capacitaciones internas y demás actividades de la empresa relativas al talento humano, en igualdad de condiciones.
- Autorizaciones para menores: En caso de aprendices menores de edad, obtener previamente la autorización del Inspector de Trabajo para su vinculación y cumplir estrictamente las limitaciones legales en cuanto a la jornada, el tipo de tareas permitidas y la prohibición de trabajo nocturno o riesgoso para menores.
- Preferencia en vacantes: Una vez el aprendiz haya concluido satisfactoriamente el término de su aprendizaje y obtenido su certificación, la empresa procurará darle preferencia para su contratación en caso de existir vacantes en la planta de personal acordes con el oficio en el que se formó. Esta preferencia aplicará en igualdad de condiciones de mérito, es decir, si el desempeño del aprendiz fue adecuado y cumple con el perfil del cargo disponible, será considerado prioritariamente para el mismo, contribuyendo así a la vinculación laboral efectiva de egresados del programa de aprendizaje.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones por parte del empleador podrá dar lugar a las sanciones administrativas previstas en la ley laboral y a eventuales reparaciones por daños causados al aprendiz.

ARTÍCULO 13: RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESPECIAL DEL APRENDIZ.

En atención a la naturaleza formativa del contrato de aprendizaje, la aplicación de medidas disciplinarias al aprendiz deberá tener un enfoque predominantemente pedagógico y correctivo, orientado a apoyar su proceso educativo en la ocupación u oficio correspondiente. La subordinación del aprendiz se limita a las actividades de aprendizaje, por lo cual las faltas disciplinarias serán valoradas principalmente en función de su impacto en dicho proceso formativo. Cualquier acción u omisión del

aprendiz que constituya falta será tratada buscando su orientación y mejora, antes que la imposición de sanciones estrictas.

Si la falta del aprendiz constituye una infracción a las normas de la empresa o a sus obligaciones contractuales, la empresa garantizará al aprendiz el derecho al debido proceso disciplinario, conforme al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes. Esto incluye notificarle por escrito de los hechos que se le imputan, brindarle la oportunidad de presentar sus descargos y de ser escuchado, y evaluar las circunstancias con proporcionalidad. Las sanciones que pudiera imponer la empresa deberán registrarse y fundamentarse, y en ningún caso podrán consistir en descuentos al apoyo de sostenimiento, jornadas extenuantes, ni medidas que vulneren la dignidad del aprendiz.

Si la falta fuere de tal gravedad que amerite la terminación anticipada del contrato con justa causa, se asegurará la debida coordinación con la institución educativa para no afectar indebidamente la trayectoria formativa del aprendiz.

ARTÍCULO 14. DERECHOS COLECTIVOS Y LIBERTAD SINDICAL DEL APRENDIZ.

El aprendiz, en su calidad de trabajador bajo contrato especial de aprendizaje, goza de los derechos colectivos laborales consagrados en la Constitución Política y la ley. En consecuencia, le asiste el derecho a la libertad de asociación sindical, pudiendo afiliarse a sindicatos de trabajadores o constituir uno nuevo junto con otros empleados, conforme al artículo 39 de la Constitución y normas reglamentarias. Así mismo, tiene derecho a la negociación colectiva y a participar en eventuales huelgas que se adelanten legítimamente en la empresa, en igualdad de condiciones que los demás trabajadores. Estos derechos deberán ejercerse con respeto a los procedimientos legales (por ejemplo, el aprendiz sindicalizado estará amparado por el fuero sindical en los términos previstos para los trabajadores en general).

PARÁGRAFO ÚNICO. No podrá ser objeto de negociación ni pacto colectivo el monto del apoyo de sostenimiento del aprendiz. Dicho valor está fijado por la ley y excluido de la discusión colectiva, por tratarse de una prestación mínima de carácter formativo que no admite desmejora ni variación por acuerdo entre las partes. Fuera de este límite, los aprendices pueden incluirse en las negociaciones colectivas de la empresa para mejorar sus condiciones en aspectos no proscritos, y los acuerdos o convenciones colectivas podrán extender beneficios extralegales a los aprendices si así se conviene.

ARTÍCULO 15. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje terminará, además de por expiración del plazo pactado, por las siguientes causales legales y convencionales:

1. Culminación de la formación: Cuando el aprendiz finaliza el programa de formación para el cual fue contratado, ya sea al término exitoso de la etapa práctica (y obtenida la certificación correspondiente) o porque ha cumplido el tiempo máximo establecido. La terminación operará en la fecha prevista sin necesidad de preaviso, salvo que se pacte expresamente lo contrario.

2. Mutuo acuerdo: Por acuerdo mutuo escrito entre el empleador y el aprendiz en dar por terminado anticipadamente el contrato, informando de ello al SENA para los registros pertinentes.

3. Desistimiento o deserción del aprendiz: Si el aprendiz renuncia al programa de formación o es retirado/expulsado del mismo por parte de la entidad educativa, hecho que frustra la finalidad del contrato. En tal evento, la empresa podrá dar por terminado el contrato de aprendizaje, previa notificación escrita, anexando la constancia de la desvinculación académica.

4. Fallo académico: Si el aprendiz no cumple con los requisitos académicos mínimos y pierde el semestre o ciclo lectivo de manera que no pueda iniciar oportunamente la etapa práctica, o si incurre en ausencia prolongada injustificada a la formación teórica, la empresa, en coordinación con la institución formadora, podrá terminar el contrato por incumplimiento de la finalidad formativa.

5. Justa causa Legal: Por incumplimiento grave de las obligaciones del aprendiz que constituya justa causa, o por incurrir este en alguna de las causales de terminación autorizadas por la ley para los contratos de trabajo (por ejemplo, las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que resulten compatibles). En todos estos casos se seguirá el procedimiento disciplinario señalado en la ley, garantizando el debido proceso. Si se configura una justa causa debidamente comprobada, la empresa podrá dar por terminado el contrato sin lugar a pagos indemnizatorios, informando al SENA de tal situación.

6. Fuerza mayor o caso fortuito: Circunstancias de fuerza mayor que hagan imposible la continuación de la relación, conforme a la definición legal (por ejemplo, cierre definitivo de la empresa por calamidad, destrucción de instalaciones, etc.). De

concurrir estas, se podrá finalizar el contrato con la constatación objetiva del hecho imprevisible que impide su ejecución.

7. Liquidación o disolución de la empresa: Si LA EMPRESA entra en causal de liquidación obligatoria, cierre definitivo o quiebra legalmente declarada que impida continuar brindando la formación, los contratos de aprendizaje podrán darse por terminados anticipadamente, siguiendo los trámites legales correspondientes (incluyendo notificación al aprendiz y al SENA).

8. Terminación unilateral sin justa causa por parte del empleador: En caso de que la empresa decidiera dar por terminado el contrato de aprendizaje sin que medie una causa justa legalmente comprobada, deberá reconocer al aprendiz una indemnización equivalente a los salarios (apoyos de sostenimiento) dejados de percibir hasta la terminación pactada del contrato, de forma análoga a lo previsto para la terminación anticipada de contratos a término fijo sin justa causa (artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicado en lo pertinente).

PARÁGRAFO PRIMERO. Al finalizar el contrato de aprendizaje, por cualquiera de las causas mencionadas, la empresa procederá a liquidar al aprendiz todas las sumas y prestaciones sociales a las que tenga derecho por el tiempo efectivamente servido en etapa práctica. Si la terminación coincide con el cierre satisfactorio del proceso formativo, se hará constar tal hecho y el aprendiz recibirá la certificación correspondiente de parte de la entidad formadora. Adicionalmente, la empresa expedirá al aprendiz una constancia de cumplimiento de la etapa práctica, que podrá servirle de soporte en su hoja de vida. En caso de retiro anticipado, el empleador informará al SENA dentro de los plazos establecidos, a efectos de ajustar la cuota de aprendices y, si es del caso, gestionar un reemplazo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una persona que haya finalizado un contrato de aprendizaje no podrá ser vinculada nuevamente bajo esta modalidad. Por tanto, la terminación del contrato de aprendizaje marca el fin de esta relación especial y, en adelante, cualquier vinculación del mismo individuo con la empresa deberá darse mediante un contrato laboral ordinario si así se decidiera. En igual sentido, la empresa se abstendrá de celebrar contratos de aprendizaje sucesivos o encadenados con la misma persona. Todas estas disposiciones buscan asegurar que el contrato de aprendizaje cumpla su objetivo pedagógico y que tras su culminación el aprendiz transite hacia la vida laboral común en condiciones regulares.

ARTÍCULO 16. PARTICIPACIÓN DEL APRENDIZ EN COMITÉS Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES.

Para efectos normativos internos y legales, el aprendiz en etapa práctica se considerará parte de la población trabajadora de la empresa en lo concerniente a ciertas obligaciones institucionales. En particular, el aprendiz en práctica contará dentro del número de trabajadores de la empresa a considerar para:

- Cuota de empleo para personas con discapacidad: Si la ley exige a la empresa vincular un porcentaje mínimo de trabajadores en situación de discapacidad, la presencia de aprendices en etapa práctica se contabilizará dentro de la base de cálculo de dicha cuota.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Los aprendices en práctica podrán ser tenidos en cuenta para la conformación del COPASST y participarán en las elecciones de sus miembros, en caso de que la normatividad así lo disponga, al igual que cualquier otro trabajador.
- Comité de Convivencia Laboral: De igual forma, los aprendices en práctica integran la base de personal considerada para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la empresa, debiendo ser incluidos en las actividades de dicho comité que promueven un ambiente laboral sano.

En general, el aprendiz tendrá derecho a participar en los programas de bienestar, capacitación y actividades colectivas de la organización durante su etapa práctica, de la misma manera que el resto de los empleados, siempre que tales programas sean compatibles con la naturaleza de su vínculo. La empresa incluirá a los aprendices en las campañas de inducción, en las actividades de recreación, deporte o cultura laboral, y en cualquier otro espacio institucional de integración o consulta de los trabajadores, salvo limitación legal expresa.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa NACIONAL DE ASEO S.A., debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- Hoja de vida firmada con foto
- Fotocopia cedula al 150 (mínimo 4)
- Antecedentes y requerimientos judiciales
- Certificaciones estudios (constancias de ultimo grado cursado, diplomas, actas o extra-juicio)
- Certificaciones laborales (mínimo dos)
- Certificaciones personales (dos)
- Certificación EPS no mayor a 30 días
- Certificación Fondo de Pensiones no mayor a 30 días
- Certificado manipulación de alimentos
- Certificado en alturas (opcional solo para esta actividad)

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Ley 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art.43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del MinTrabajo), el examen de SIDA (D.R. 559/91, art 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (C.S.T., art. 76).

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

PARAGRAFO - Si el trabajador es ascendido, y en ocasión a ello debe desarrollar actividades completamente diferentes a las que siempre ha desarrollado, podría ser posible pactar un periodo de prueba por escrito para que el empleador tenga la oportunidad de evaluar si el trabajador puede desempeñarse adecuadamente en su nuevo trabajo. Sin embargo, el periodo de prueba en caso de ascenso no tiene la misma naturaleza ni las mismas connotaciones que el periodo de prueba al inicio del contrato de trabajo (CST, art. 76). En consecuencia, si NACIONAL DE ASEO S.A, considera que el trabajador no se desempeña satisfactoriamente en el nuevo cargo, no tiene más facultades que revocar el ascenso, sin que por ello pueda terminar el contrato de trabajo. A lo sumo podrá regresar al trabajador a su puesto inicial y sin que esto constituya causal de terminación del contrato.

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50/90, art. 7º).

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

CAPÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de ley. (artículo 6, C.S.T.)

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Para todas sus dependencias las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORALES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO:

REGIONAL	LUNES A JUEVES	VIERNES	TIEMPO DE ALMUERZO
Bogotá	07:00am a 04:00pm	07:00am a 03:30pm	Media hora
Barranquilla	07:00am a 04:00pm	07:00am a 03:30pm	Media hora
Bucaramanga	07:00am a 04:00pm	07:00am a 03:30pm	Media hora
Cali	07:30am a 05:00pm	07:30 am a 04:30pm	1 Hora L-J 2 Horas V
Cartagena	08:00 am a 5:30 pm	08:00 am a 12:00pm	1 Hora
Manizales	07:00am a 04:30pm	07:00 am a 04:00 pm	1 Hora
Medellin	07:00am a 04:00pm	07:00am a 03:30pm	Media hora

DIAS LABORABLES PARA EL PERSONAL OPERATIVO: DE LUNES A DOMINGO

- Horarios diurnos de 42, 36 y 24 horas semanales, distribuidos en turnos rotativos, de acuerdo con las necesidades del servicio y la programación establecida por la empresa.

- Horarios nocturnos de 42 horas semanales, comprendidos entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m., distribuidos en turnos rotativos, de acuerdo con las necesidades del servicio y la programación establecida por la empresa.

HORARIOS	
TURNO	HORA DE ALIMENTACION
Lunes a domingo: **6:00 a. m. – 1:00 p. m.**	
Lunes a domingo: **7:00 a. m. – 2:00 p. m.**	
Lunes a domingo: **7:00 a. m. – 3:00 p. m.**	
Lunes a domingo: **8:00 a. m. – 3:00 p. m.**	1 Hora

Lunes a domingo: **11:00 p. m. – 6:00 a. m.** Lunes a domingo: **11:30 a. m. – 6:30 p. m.** Lunes a domingo: **12:00 p. m. – 7:00 p. m.** Lunes a domingo: **12:30 p. m. – 7:30 p. m.** Lunes a domingo: **1:00 p. m. – 8:00 p. m.** Lunes a domingo: **1:30 p. m. – 8:30 p. m.** Lunes a domingo: **2:00 p. m. – 9:00 p. m.** Lunes a sábado: **4:30 a. m. – 12:00 p.m.** Lunes a sábado: **6:00 a. m. – 1:00 p. m.** Lunes a sábado: **7:00 a. m. – 10:30 a. m.** Lunes a sábado: **7:00 a. m. – 2:00 p. m.** Lunes a sábado: **7:00 a. m. – 3:00 p. m.** Lunes a sábado: **7:00 a. m. – 3:00 p. m.** Lunes a sábado: **7:30 a. m. – 11:00 a. m.** Lunes a sábado: **11:30 p. m. – 3:00 p. m.** Lunes a sábado: **1:00 p. m. – 8:00 p. m.** Lunes a sábado: **2:00 p. m. – 5:30 p. m.** Lunes a sábado: **10:00 p. m. – 5:00 a. m.**	

PERIODOS DE DESCANSO: 30 Minutos diarios: 15 Minutos en cada jornada, de acuerdo con el turno.

PARAGRAFO 1º: Para los empleados que trabajan el domingo o festivo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o se compensará en dinero.

PARAGRAFO 2º: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 3º. Jornada laboral flexible. La Empresa y el trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la Empresa o secciones de esta sin solución de continuidad durante

todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

Igualmente, podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas diarias podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas contínuas y hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que el número de horas no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria comprendida entre las 06:00 a.m. y las 07:00 p.m.

PARÁGRAFO 4º. La jornada laboral de LA EMPRESA se regirá por lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan. En consecuencia, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas de común acuerdo entre empleador y trabajador, garantizando siempre el día de descanso obligatorio y el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 5º. No están sujetos a la jornada máxima legal de trabajo, por estar excluidos de las regulaciones sobre jornada, quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Dichos trabajadores deberán laborar el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, sin que haya lugar al reconocimiento de trabajo suplementario u horas extras, de conformidad con la ley.

PARÁGRAFO 6º: JORNADAS CONTINUAS: En la Empresa, existen y/o pueden existir jornadas continuas, para todos los trabajadores, teniendo presente lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 7º: JORNADAS PARCIALES: En las distintas sucursales, agencias y dependencias de la Empresa, existen y/o pueden existir jornadas inferiores a la máxima legal, las cuales serán determinadas por el empleador según sus requerimientos y necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 8º: Fuera de los horarios antes citados, la Empresa por medio de sus Directivos, podrá implementar otros de manera temporal cuando se presenten las situaciones especiales previstas en el artículo 163 del Código sustantivo de Trabajo y sus modificaciones o reformas, con previa autorización ante el respectivo Ministerio.

PARÁGRAFO 9º: El número de horas señalado en el horario podrá ser elevado por orden de la Empresa, sin permiso de la autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza de ocurrir un accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la Empresa, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal sufra perturbación grave.

CAPÍTULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025:

- Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que excede la máxima legal vigente, de conformidad con el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, salvo las excepciones previstas en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

PARÁGRAFO 1º. Queda prohibido el trabajo nocturno, así como el trabajo suplementario o de horas extras, para los trabajadores menores de dieciocho (18) años, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 12. Para todos los efectos legales, el trabajo diurno es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las siete de la noche (7:00 p. m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.), conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159 C.S.T.)

ARTÍCULO 14. Tasas y liquidación de recargos.

- El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

- El trabajo en días de descanso obligatorio y festivos se remunera con un recargo del noventa por ciento (90 %) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si el día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador tendrá derecho, si labora, al recargo legal correspondiente.

- Cada uno de los recargos mencionados anteriormente se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro, salvo las excepciones previstas en la ley.

PARÁGRAFO 1°. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 15. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 1°. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

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

PARÁGRAFO 3°. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo no están sujetos a la jornada máxima legal de trabajo.

Los trabajadores de dirección, manejo y confianza actúan como representantes del empleador, y en tales condiciones, son representantes y responsables de las actuaciones de estos trabajadores frente a los demás empleados de manera permanente, obligan al empleador, tal como lo establece el Código sustantivo del trabajo, artículo 162.

PARÁGRAFO 4º: Quedan excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando éstos últimos residen en el lugar o sitio de trabajo. Esta clase de trabajadores deberá ocuparse todo el tiempo que fuere necesario para cumplir ampliamente con sus deberes, sin que el servicio prestado, fuera del horario fijado en este reglamento constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO VI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

- Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

- Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, Art. 1º).

PARAGRAFO 1º: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50/90, Art. 26, Núm. 5º).

PARÁGRAFO 2º: TASAS Y LIQUIDACIÓN DE TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:

- El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del noventa por ciento (90 %) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, de conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.
- Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador que labore tendrá derecho únicamente al recargo establecido en el numeral anterior.

PARAGRAFO 3º: Las partes podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

PARAGRAFO 5º: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 17. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Ley 50/90, Art. 25).

ARTÍCULO 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (C.S.T., Art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., Art. 186, núm. 1º).

ARTÍCULO 20. La empresa debe señalar la época de vacaciones dentro del año siguiente y deben concederse oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T., Art.187).

ARTÍCULO 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T., Art. 188).

ARTÍCULO 22. Compensación en dinero de las vacaciones: El Empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud escrita del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, para lo cual no existirá autorización previa por parte del el Ministerio de trabajo. (Numeral 1º del Art. 189 del C.S.T., modificado por el Art. 20 de la Ley 1429 de 2010), el cual tiene como punto de referencia la política laboral de la organización sobre el derecho o el beneficio de vacaciones.

PARAGRAFO 1°: Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (C.S.T., Art. 189).

ARTÍCULO 23. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (C.S.T., Art. 190).

ARTÍCULO 24. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 25. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13/67, Art. 5º).

PARAGRAFO 1°: Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PARÁGRAFO 2º: Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

PARÁGRAFO 3°: Reintegro después de vacaciones. El trabajador debe reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, según la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones. Si son labores en las que hay rotación de turnos, debe solicitar su horario de trabajo con un día hábil de anticipación a la fecha en que debe reiniciar sus labores.

PERMISOS

ARTICULO 26. La empresa concederá los permisos a sus trabajadores de la siguiente manera:

PERMISOS REMUNERADOS Y OBLIGATORIOS

- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador
- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo podrán 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.

Puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.). Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte de la empresa, así como su remuneración y/o compensación.

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

- En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
- En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la empresa mínimo 8 días antes la designación correspondiente.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de esta a más tardar 8 días después de su ocurrencia.
- Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes, no obstante, la documentación deberá allegarse a la empresa a más tardar a los quince (15) días después del parto.
- La licencia de luto deberá informase tan pronto como ocurra el hecho y como lo permitan las circunstancias, y el trabajador allegará a la empresa las pruebas pertinentes dentro de los 30 días calendario siguientes a la ocurrencia del siniestro.
- En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días de anticipación y éste deberá avisar a la empresa. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica (este trámite puede regularse por el empleador).
- En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a 8 días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.
- En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o laboral, el trabajador deberá dar aviso al jefe de Personal y posteriormente allegará a la empresa, la incapacidad respectiva, en documento original, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla llegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
- En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las

circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de esta a la empresa a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

- En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a la empresa con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARÁGRAFO 2°: Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar (el empleador puede incluir más hechos que considere calamidad domestica).

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

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

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTICULO 27. LICENCIA:

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 entrar a disfrutar del descanso. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

ARTICULO 28. REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora;
- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una (1) o dos (2) semanas antes del parto.

ARTICULO 29. LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS:

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

ARTICULO 30. LICENCIA DE MATERNIDAD:

- **PREPARTO:** Esta será de una (1) o dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto, debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas de licencia en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto; en este caso gozará de diecisiete (17) semanas posparto y una (1) semana preparto.

- **POSPARTO:** Esta licencia tendrá una duración de dieciséis (16) semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre cuando haya trasladado una (1) de las semanas de licencia preparto, conforme a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1°: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tendrá derecho a dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad remunerada, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 31. LICENCIA DE PATERNIDAD:

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

ARTICULO 32. LICENCIA POR LUTO:

En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por luto que trata este numeral.

ARTICULO 33. REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO:

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPÍTULO VII
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 34. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

- No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

- Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes parafiscales, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Ley 50/90, Art. 18).

ARTICULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 36. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST. Art. 138, Núm. 1º).

ARTICULO 37. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario está pactado en forma quincenal (15 días), y se pagarán por periodos vencidos, a través de consignación.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C.S.T., Art. 134).

- El pago del sueldo cubre el de los domingos y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

ARTICULO 38. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que se recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del C.S.T., ni los beneficios ni auxilios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente, u otorgados en forma extralegal por la Empresa, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad. Los pagos que no constituyan salario tampoco serán base para el cómputo de los aportes parafiscales. (Ley 50/90, Art. 15).

PARÁGRAFO 1°: Periodos de Pago: Los pagos del sueldo se pagará al vencimiento de cada quincena, es decir los días 05 y 20 de cada mes, en el caso de que este día sea festivo, el pago se trasladará al día hábil siguiente. El pago se hará mediante abono en cuenta de nómina de cada trabajador. La Empresa, puede utilizar medios electrónicos para la notificación del pago de la nómina a sus trabajadores, y se entiende que el acuse de recibo de ésta constituye un comprobante de que se efectuó el pago.

CAPITULO VIII CESANTÍAS

ARTICULO 39. REGLA GENERAL: Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores y al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía un mes de salario por cada año de servicios y proporcional por fracciones de año.

ARTICULO 40. PERDIDA DEL DERECHO: El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

- Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa.
- Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras,

maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y

- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.
- En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida. Lo anterior se realiza bajo el Artículo 250 del Código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 41. FINANCIACIÓN DE VIVIENDAS (Artículo 256 LEY 1429 de 2010): Los préstamos, anticipos y pagos se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías y por los Fondos Privados cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además que estas van a ser invertidas para los fines indicados.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término legal máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido el plazo donde que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de Trabajo, para que ordene al empleador o al fondo privado el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de Multas.

CAPÍTULO IX
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 42. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 43. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren afiliados.

ARTICULO 44. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 45. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 46. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO 1º. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto - Ley 1295 de 1994 y Art. 13 Ley 1562 de 2012).

ARTICULO 47. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al

mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la ARL.

ARTICULO 48. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 49. La Empresa y la entidad Administradora de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la empresa deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 50. La Empresa y los trabajadores se someterán a las disposiciones del Sistema General de Riesgos Laborales y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 51. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respeto y subordinación a los superiores
- Respeto a sus compañeros de trabajo
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores
- Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;

- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan los superiores jerárquicos.
- Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Empresa.
- Observar estrictamente las disposiciones de la Empresa para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento.
- Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera la Empresa.
- Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Empresa.
- Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Empresa; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
- Guardar absoluta reserva y manejo de carácter confidencial en relación con los manuales de procedimientos, programas de sistematización, información atinente a asuntos internos o administrativos de la Empresa, de cualquier índole, o información relacionada con los clientes o usuarios de la Empresa.
- Informar ante las autoridades de la Empresa, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de esta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Empresa o de terceros.
- Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la empresa los requiera, utilizar la dotación suministrada.
- Atender a las indicaciones que la Empresa haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.

- Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes proveedores o contratistas de la Empresa y a sus trabajadores.
- Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Empresa.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 52. Para todos los efectos de este Reglamento, el orden jerárquico de los empleados de la Empresa es el siguiente:



IMPORTANTE
Este documento es de propiedad exclusiva y confidencial. Ninguna parte de este documento puede ser reproducida o divulgada de ninguna manera a terceros sin el consentimiento previo. La información divulgada en este documento es propiedad de NACIONAL DE ASEO SA INDUASEO. Este documento es CONTROLADO. Una vez impreso este documento es considerado COPIA NO CONTROLADA.

Cada uno de los cargos de la Empresa está enmarcado, en los siguientes niveles:

- Administrativo
- Técnico
- Operativo

En el caso de que alguna de las posiciones indicadas en la enumeración anterior no esté provista en el correspondiente cargo, se ajustarán los niveles de acuerdo con la estructura definida por la empresa.

PARAGRAFO 1º: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer Sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes:

- Jefe de Personal
- Gerente regional

PARAGRAFO 2º: De los cargos mencionados tienen facultad para celebrar contratos individuales de trabajo, los siguientes:

- Jefe de Personal
- Gerente regional

PARAGRAFO 3º: De los cargos mencionados tienen facultad para tomar acta de descargos, los siguientes:

- Jefe de Personal

CAPÍTULO XII
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 53. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en labores prohibidas por la legislación vigente y en aquellas que impliquen riesgos para su salud, seguridad o desarrollo integral.

ARTÍCULO 54. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajos submarinos.
- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARAGRAFO 1°: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Art. 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 Código de la Infancia y la Adolescencia – Resolución 4448 de diciembre 02 de 2005). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (art. 217, Ley 1098 de 2006)

CAPÍTULO XIII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55. Son obligaciones especiales del empleador:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias y permisos para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar evaluación médica ocupacional de egreso. y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

- Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y en los términos de la Ley 2306 del 2023. Conceder a las trabajadoras, dos (2) descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de lactancia y hasta los dos (02) años previa presentación de certificado médico donde conste lactancia exclusiva por alguna razón.
- Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
- Será también obligación de su parte, afiliar al Sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).
- Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la empresa conforme a Ley 1221 de 2008 y demás normas que la modifiquen o sustituyan.
- Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
- Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en Trabajo.

- Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012 y demás normas que las modifiquen o sustituyan.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 56. Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- Utilizar los uniformes y calzado de dotación entregados por la empresa, en perfecto estado de limpieza sin modificarlos, portando siempre el carné.
- No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes
- Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

- Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipos de trabajo y demás recursos que la Empresa ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
- Abstenerse de realizar labores que afecten su salud u ocasionen desgaste a su organismo en forma tal que le impidan prestar adecuadamente el servicio contratado.
- Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes externos e internos y/o usuarios de la Empresa.
- Mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo, suministrada por la Empresa a través de diferentes medios, tales como: carteleras, circulares administrativas, memorandos, sistemas electrónicos, audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación.
- Obrar siempre, en el desarrollo de su labor, de acuerdo con las políticas, normas, instrucciones, procesos y procedimientos de la Empresa, y con las disposiciones legales.
- Utilizar de manera racional los beneficios y servicios que le sean otorgados por la Empresa.
- Responder ante la Empresa por cualquier perjuicio que ésta pueda recibir como consecuencia de su conducta negligente o imprudente o por el incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales.
- Someterse a los controles o requisas que se requieran para obtener la mayor seguridad en el desarrollo de las labores propias de la Empresa, siempre que aquellas no lesionen o pongan en peligro la dignidad del trabajador.
- Cumplir las funciones dentro de las facultades delegadas o inherentes al cargo desempeñado.
- Observar estrictamente las medidas de seguridad industrial implantadas por la Empresa.
- Asistir puntualmente a las reuniones generales o de grupo organizadas por la Empresa.
- Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de materia prima, equipos, muebles, energía y de otros elementos materiales de la Empresa.

- Registrar a la administración los cambios de su Estado Civil, nombre del cónyuge o compañera permanente, hijos, edades, dirección, etc. y toda aquella información personal que la Empresa requiera mantener actualizada, cada vez que ocurra algún cambio.
- Utilizar los elementos de protección personal que la Empresa suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
- Participar en los programas preventivos y de capacitación que programe el área de Personal o Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar todo incidente por leve que sea al jefe inmediato o supervisor o a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Preguntar, consultar o asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar el trabajo asignado.
- Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que ordene la institución respectiva del Sistema de Seguridad Social a la cual se encuentre afiliado.
- Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Empresa.
- No dar o autorizar la clave personal entregada por la Empresa, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación de este.
- Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
- Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el proceso de Gestión integral en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 57. Son también obligaciones especiales del trabajador:

- Dar a la información confidencial, reservada o privilegiada un manejo y uso prudente, diligente y adecuado, de acuerdo con las condiciones del contrato individual de trabajo.

- Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
- Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, con honestidad, honorabilidad y disponiendo al servicio de la Empresa y de sus clientes toda su atención y capacidad normal de trabajo
- Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
- Cumplir o desarrollar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr calidad y eficiencia.
- Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de las máquinas, materias primas y equipos en general, con el fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Empresa.
- Dar cumplimiento a las instrucciones expresas transmitidas vía correo electrónico, que en todo caso son de carácter oficial para la Empresa.
- Reportar al jefe inmediatamente superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las mercancías, máquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas.
- Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al superior inmediato.
- Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería, áreas comunes a las oficinas, contenedores y áreas comunes en los proyectos, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
- Entregar el dinero en efectivo o títulos valores girados a favor de la Empresa por los clientes directamente al jefe administrativo.
- Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio a la Empresa.
- Aceptar todo cambio de lugar de trabajo, función u oficio que disponga el empleador cuando tales cambios no desmejoren las condiciones laborales del trabajador, ni desvirtúen el objeto del contrato inicial.

- Mantener absoluta reserva sobre todos los conocimientos e informaciones que obtenga el ejercicio de las funciones encomendadas.
- Informar a la Empresa con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia o causa justificada que le impida ir al lugar de trabajo. Excepto fuerza mayor o caso fortuito.
- Realizar personalmente la labor encomendada en los turnos y jornadas dispuestas por la Empresa y dentro del horario señalado por este último.
- Observar estrictamente lo establecido o lo que establezca la Empresa para la solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
- Diligenciar el formato de solicitud de permisos previamente y entregarlo a la jefatura de personal.
- Presentar oportunamente el certificado de incapacidad médica expedida por el EPS y en caso de no poder presentarse personalmente, deberá enviarlo al jefe de personal, salvo caso fortuito o fuerza mayor.
- Laborar todos y cada uno de los días de descanso obligatorio, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, previos los requisitos legales y con la anticipación que establece el C.S.T.
- Mantener aseados y en orden equipos, máquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
- Dar cumplimiento a todas las medidas y recomendaciones que formule la Empresa, para prevenir y/o corregir situaciones de acoso laboral.
- Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
- Informar y consultar a sus inmediatos superiores sobre los problemas que se le presenten en todo su campo de acción.
- Mantener una actitud leal con la Empresa evitando los comentarios o las críticas a la misma con sus compañeros de trabajo o con personas ajenas a la empresa. Cualquier sugerencia para una mejor marcha de la Empresa, para una mejor realización del trabajo o para unas mejores relaciones humanas debe comunicarla directamente a su superior.

- Cumplir las citas o reuniones con sus superiores, con los colegas y con los clientes.
- Cumplir con los procedimientos establecidos en la Empresa para el correcto funcionamiento de esta.
- Cumplir con el sistema de legalización de gastos de viaje establecido por la Empresa.
- Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes y servicios dentro de la calidad exigida por las normas establecidas en la Empresa.
- Cumplir con las normas de seguridad industrial de la Empresa, así como utilizar durante las labores el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Empresa, cuando las funciones del cargo así lo requieran.
- Portar permanentemente el carné de identificación suministrado por la Empresa para entrar en cualquiera de las dependencias o salir de ella, así como para transitar en las oficinas de los clientes cuando no les sea entregado un carné provisional.
- Responder por las acciones que se originen a raíz del mal manejo de las tarjetas y/o claves de acceso o contraseña, asignadas para su uso.
- Reportar a sus superiores, cualquier hecho extraño o anómalo que observe en las instalaciones donde desempeña su labor y que pueda poner en peligro a las personas que trabajan, a la propia Empresa o a sus bienes.
- Asistir a las reuniones de trabajo generales o de grupo, organizadas, convocadas o designadas por el Gerente Regional.
- Mantener la información confidencial en archivos físicos bajo llave o en archivos informáticos protegidos de manera adecuada.
- Tratar los asuntos confidenciales con la máxima discreción.
- Solicitar a los destinatarios externos de información corporativa confidencial que respeten dicho carácter de confidencialidad.
- En general, dar cabal cumplimiento a las políticas internas de la Empresa.

- Entregar de forma inmediata, los recibos correspondientes que soporten la compra del vestuario y calzado de labor, de los dineros entregados con anterioridad para tal evento.
- Procurar la armonía al interior de la Empresa.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. Se Prohíbe a la Empresa:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. en concordancia con lo establecido en la Ley 1429 de 2010 y Ley 1527 de 2012, conforme a la capacidad de endeudamiento del solicitante; se entenderán que los casos autorizados por la ley son los siguientes:

Artículo 150 Código Sustantivo del Trabajo: Descuentos permitidos: Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino a la Seguridad Social, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

Artículo 151 Código Sustantivo del Trabajo: Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Artículo 152 Código Sustantivo de Trabajo: Préstamos para Viviendas: En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
- El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
- En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de

estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

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

A). Por parte del empleador:

- El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

- La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

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

- Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

ARTICULO 59. Se Prohíbe a los trabajadores:

N.º	PROHIBICIÓN	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
1	Sustraer los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—

2	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas o narcóticos.	suspensión hasta por ocho (8) días, según gravedad.	Terminación del contrato por justa causa.	—
3	Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
4	Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
5	Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o incitar a suspensiones.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.
6	Hacer colectas, rifas o propaganda sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	suspensión hasta por tres (3) días.
7	Coartar la libertad de trabajo o sindicalización.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
8	Usar herramientas de la Empresa con fines distintos al trabajo.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
9	Ejecutar actos que pongan en peligro la seguridad propia o de otros.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
10	Usar medios de distracción durante el	Citación a descargos y	Citación a descargos y	Citación a descargos y

	trabajo (música, redes, juegos, celular).	Llamado de atención escrito.	Llamado de atención escrito.	suspensión hasta por tres (3) días.
11	Retirar sin autorización manuales, programas o documentos de la Empresa.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
12	Usar software sin licencia.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
13	Fijar avisos o carteles sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
14	Salir del trabajo en horas hábiles sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
15	Atender asuntos personales durante la jornada laboral.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
16	Tratar de forma irrespetuosa a clientes o compañeros.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.
17	Realizar acciones u omisiones que generen reclamaciones contra la Empresa.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—

18	Hacer encuestas o distribuir impresos sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Terminación del contrato por justa causa.
19	Cambiar horarios sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
20	Permitir visitas no autorizadas durante horas laborales.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
21	No regresar al trabajo después de un permiso o diligencia médica.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
22	Entregar o divulgar papelería o información de la Empresa sin permiso.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
23	No elaborar o entregar los informes requeridos.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
24	Negarse o suspender un trabajo sin justa causa.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
25	Permitir visitas de familiares durante el trabajo.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.

26	Retirar documentos o revelar su contenido sin permiso.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
27	Negarse sin causa justa a cumplir una orden del superior.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
28	Cambiar políticas o proyectos sin autorización.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
29	Divulgar o usar información confidencial de la Empresa o clientes.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
30	Sustraer de la Empresa productos o herramientas sin permiso.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
31	Usar herramientas de la Empresa con fines distintos al trabajo.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
32	Incurrir en conductas hostiles u ofensivas hacia compañeros.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.
33	Discriminar o tomar represalias contra trabajadores que denuncien acoso.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
34	Usar sin diligencia los bienes confiados.	Citación a descargos y Llamado de	Citación a descargos y suspensión	Terminación del contrato por justa causa.

		atención escrito.	hasta por tres (3) días.	
35	Uso indebido de bienes corporativos que cause perjuicio.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
36	Uso del teléfono, correo o internet para fines personales.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.
37	Divulgar información de la Empresa que no sea pública.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
38	Dejar información confidencial a la vista en el trabajo.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión hasta por tres (3) días.	Terminación del contrato por justa causa.
39	Aceptar o solicitar regalos o favores indebidos.	Citación a descargos y suspensión hasta por cinco (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
40	Usar el nombre de la Empresa para beneficio personal o de terceros.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
41	Efectuar pagos fuera del país sin autorización de la Empresa.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
42	Celebrar acuerdos con competidores para limitar la competencia.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—

43	Tomar o revisar objetos o pertenencias de otros sin autorización.	Citación a descargos y Suspensión hasta por (5) días.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—
44	Poseer, consumir, ofrecer o facilitar bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas en las instalaciones de la Empresa o presentarse bajo sus efectos.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
45	Suspender o abandonar el trabajo en horas laborales sin autorización.	Citación a descargos y Suspensión de hasta (5) días,	Terminación del contrato por justa causa.	—
46	Descuidar responsabilidades o incumplir órdenes de los superiores.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión de 5 días.
47	Originar riñas o discusiones dentro de la Empresa.	Citación a descargos y Suspensión de hasta (5) días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
48	Ocuparse en cosas distintas a las labores sin permiso del jefe inmediato.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión de 3 dias.
49	Ordenar a otros trabajadores hacer diligencias personales o hacerlas en horas de trabajo.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión de 3 dias.	—
50	Crear o alterar documentos para beneficio personal.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—

51	Instalar o copiar paquetes informáticos que violen derechos de autor.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
52	Usar software no autorizado en los equipos de la Empresa.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—	—
54	Realizar actos de competencia desleal frente a la Empresa.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
55	Manejar o usar equipos, vehículos o máquinas sin autorización.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—	—
56	Confiar el propio trabajo a otro sin permiso.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
57	Impedir el trabajo propio o ajeno o el funcionamiento de máquinas o equipos.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
58	Mantener intereses comerciales o financieros con personas externas para obtener provecho.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
59	Presentar documentos falsos o incompletos para su admisión o durante la vinculación.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
60	Vender o negociar bienes de la Empresa sin autorización.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—

61	Usar Internet o equipos para fines inmorales o ajenos a sus funciones.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
62	Ejecutar operaciones fuera de su competencia o negociar bienes para beneficio propio.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
63	Realizar negociaciones falsas o presentar documentos ficticios sobre cesantías.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
64	Suministrar datos empresariales a extraños sin autorización.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
65	Generar afectación al clima laboral de la Empresa.	Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.
66	Ocasionar daños o pérdidas a bienes de la Empresa.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
67	Destruir, dañar, retirar o divulgar documentos sin autorización.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
68	Retirar información digital o magnética sin autorización.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
69	Introducir medios magnéticos ajenos que afecten los equipos o información.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—

70	Instalar o copiar software sin autorización escrita o prestar software de la Empresa.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
71	Recibir regalos o prebendas de clientes o proveedores que comprometan la Empresa.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
72	Utilizar indebidamente las herramientas de trabajo.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Descargos y suspensión.	—
73	Suministrar información a la competencia sobre clientes o actividades.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
74	Hacer acuerdos con la competencia sin autorización de la Gerencia.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
75	Solicitar préstamos, dádivas o ayudas económicas a clientes aprovechando el cargo.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
76	Presentar cuentas de gastos falsas o reportar tareas no realizadas.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
77	Presentar documentación falsa para obtener provecho.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
78	Mantener comportamientos que afecten la imagen o reputación de la Empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—

79	Rechazar sin causa la realización de trabajos extraordinarios requeridos.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
80	Amenazar o agredir a superiores o compañeros o usar apodos ofensivos.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
81	Actuar con negligencia causando perjuicios económicos a la Empresa.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
82	No usar correctamente los elementos de protección o negarse a usarlos.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.
83	Dormir o acostarse en horas laborales o en el trabajo.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.
84	Trabajar horas extras o festivos sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
85	Limpiar, engrasar o reparar máquinas en movimiento.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—
86	Dar mala atención a usuarios o clientes (descortesía, colgar llamadas, negar servicio).	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—

87	Ingresar a áreas restringidas sin autorización.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y 3 dias suspensión.	—
88	Aprovecharse o divulgar estudios, inventos o información de la Empresa.	Terminación inmediata del contrato por justa causa.	—	—
89	Promover juegos de azar o juegos de manos en las instalaciones.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
90	Vender o jugar dinero dentro de las instalaciones.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
91	Permitir que habiten personas no autorizadas en vivienda de la Empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
92	Entrar o salir de la Empresa en horarios no autorizados.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
93	Arreglar equipos personales dentro de las instalaciones.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3dias .	—
94	Extraviar, destruir o deteriorar documentos sin autorización.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—

95	Realizar reuniones en la Empresa sin autorización del superior.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.
96	Usar equipos de oficina (fotocopiadora, impresora, escáner, etc.) para asuntos personales.	Citación a descargos y Llamado de atención escrita.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	—
97	Retirar del sitio de trabajo elementos de propiedad de la Empresa sin autorización.	Citación a descargos y suspensión 3 dias.	Terminación del contrato por justa causa.	—

CAPÍTULO XIV DE LA DOTACION

ARTÍCULO 60. NACIONAL DE ASEO S.A., en consideración a la actividad de la empresa, y en cumplimiento a las normativas contempladas en el Código Sustantivo del trabajo, respecto a la dotación, la empresa entregará a sus trabajadores, la dotación de trabajo, consistente en calzado y vestido de labor.

- **Objeto:** Establecer los lineamientos necesarios para que el personal haga uso del vestido y calzado de labor.
- **Control:** El control del uso de la dotación de trabajo, destinado para tal fin, estará a cargo del jefe de Personal de la empresa NACIONAL DE ASEO S.A, en coordinación con los supervisores de los sitios de trabajo.

DISPOSICIONES ESPECIALES ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

ARTÍCULO 61. Al ingresar a NACIONAL DE ASEO S.A., los empleados deben usar de forma adecuada los EPP de acuerdo con la inducción recibida en el momento de su contratación, a los contratistas y visitantes se le indicará su uso de forma clara, dentro del proceso de inducción, y se le hará firmar de forma individual el compromiso de uso de los elementos de protección personal.

Para NACIONAL DE ASEO S.A. es importante la protección de cada uno de sus trabajadores por lo cual, manifiesta especial interés y preocupación en el desarrollo de

las actividades. En concordancia con el SG-SST y la Resolución 2400/79, se plasma en el Reglamento Interno de Trabajo para el uso y cuidado de los elementos de protección personal, en donde lo más importante es prevenir la afectación en la humanidad de los empleados, contratistas y visitantes dentro de la compañía y donde se desarrollen actividades en su representación.

NACIONAL DE ASEO S.A. Plasma las presentes disposiciones para que se aplique por parte de todos los colaboradores, contratistas y visitantes sin excepción, dentro de la compañía y donde se desarrollen actividades en su representación; expresando su compromiso y cumplimiento para el suministro de los elementos de protección personal que se hacen necesarios para el desarrollo de las actividades y el desplazamiento dentro de las áreas de la compañía que lo ameriten.

ARTÍCULO 62. Todo el personal técnico externo o contratista, que adelanta trabajos eléctricos, debe utilizar el vestuario o dotación especial de trabajo exigido por NACIONAL DE ASEO S.A., de no tenerlo, no está autorizado para ejecutar trabajos de naturaleza eléctrica. La dotación personal de trabajo que le será suministrada por el contratista y/o empleador que lo tiene a su cargo, consiste en los siguientes elementos básicos:

- Pantalón (Jean) confortable.
- Camisa con magas largas extendidas y abotonadas. No se deben usar overoles ni prendas sueltas.
- Zapatos tipo bota de cuero o de caucho, dieléctricas y con diseño antideslizante.
- Tapa oídos.
- Guantes dieléctricos, aptos al nivel de voltaje de trabajo.
- Casco de seguridad con visor de protección.
- Gafas con protección ultravioleta.

No está permitido el uso de prendas o alhajas que puedan enredarse con mecanismos en movimiento: Gorros, corbatas, relojes, cadenas, anillos, cinturón y ningún tipo de elementos que pueden ocasionar puentes, etc.

Nota: Para la realización de trabajos en altura, que llegasen a presentarse y fueran contratados a través de terceros, se deben utilizar con carácter obligatorio, los equipos y elementos de seguridad definidos en la ley y exigidos por NACIONAL DE ASEO S.A. y

que comprende entre otros: Eslingas y arnés dieléctrico, Andamios, Escaleras, Cuerdas de Seguridad y Manilas.

ARTÍCULO 63. NACIONAL DE ASEO S.A. Tiene como obligaciones las siguientes:

- Identificar los puestos de trabajo en los que debe recurrir a la protección individual.
- Suministrar de forma gratuita a los colaboradores los elementos de protección personal E.P.P. que deben utilizar de acuerdo con las actividades que desarrollen.
- Velar por la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- Reponer los elementos de protección personal cuando resulte necesario su cambio, y asegurar su mantenimiento.

ARTÍCULO 64. El jefe de personal o el cargo equivalente de NACIONAL DE ASEO S.A. tienen como obligación lo siguiente:

- Solicitar el Elemento de protección personal para todo el personal, de acuerdo con los riesgos a los que están expuestos.
- Entregar los Elementos de protección personal necesarios para lograr un mejor control de su utilización y consumo, dejando evidencia de la entrega en la historia ocupacional laboral.
- Controlar el adecuado uso durante el desarrollo de las actividades y evitar el consumo excesivo e innecesario de éstos en el área.

ARTÍCULO 65. Los Empleados de NACIONAL DE ASEO S.A, tienen como obligaciones las siguientes:

- Utilizar y cuidar correctamente los elementos de protección personal.
- Mantener los Elementos de protección personal limpios, y después de su uso ubicarlos en los sitios asignados por la compañía para tal fin.
- Informar oportunamente al jefe inmediato o al encargado de cualquier defecto, anomalía o daño detectado en los Elementos de protección personal

ARTÍCULO 66. El vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como obligación lo siguiente:

- Realizará un control sobre uso de los elementos de protección personal.
- Verificar que los Elementos de protección personal sean entregados a los trabajadores según las necesidades de uso.
- Verificar en casos excepcionales, la entrega de algún Elemento de protección personal. que no tenga en su área de trabajo, o por causa de daño involuntario, pérdida, cambio de área, o que el Elemento de protección personal sea de uso especializado, que el trabajador vea la necesidad de utilizar un Elemento de protección personal. adicional que no le hayan entregado.
- Velar por que el uso de los Elementos de protección personal sea exclusivo en los lugares de trabajo.

CAPÍTULO XV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 67. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír por intermedio de la persona encargada de adelantar el procedimiento investigativo, al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa (Art. 115, C.S.T.). La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (C.S.T., Art. 114).

ARTÍCULO 68. TRÁMITE PARA IMPONER SANCIONES

- La empresa NACIONAL DE ASEO S.A. deberá tener conocimiento de lo sucedido, para lo cual exigirá un reporte del jefe inmediato, donde indique el día y la hora en que ocurrieron los hechos objeto de investigación.
- Se solicitarán por parte de NACIONAL DE ASEO S.A., las versiones libres de los testigos acerca de los hechos y los documentos que puedan generar la demostración de la falta cometida.

- Se realizará comunicación escrita de citación y apertura del proceso disciplinario al trabajador donde se indiquen de forma clara y precisa los cargos imputados y las presuntas faltas cometidas.
- El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- NACIONAL DE ASEO S.A., indicará fecha y hora en que se realizará la diligencia de descargos en la cual el trabajador puede controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su dicho, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
- Llegada la fecha y hora fijadas, se realizará la diligencia programada donde se formularán los cargos imputados y las faltas disciplinarias a que la(s) conducta(s) indicadas dan lugar garantizando el derecho de defensa del trabajador.
- Tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en este Reglamento de Trabajo o demás normas, políticas, acuerdos, contratos de trabajo que lo complementen o adicionen.
- NACIONAL DE ASEO S.A., realizará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado provisional y congruente, dirigido al trabajador. Igualmente, mediante este acto se deberán señalar las fechas en que se ejecutará la sanción (si hay lugar a ella), fecha que será posterior a la oportunidad de todo trabajador de controvertir la misma.
- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión, para lo cual NACIONAL DE ASEO S.A., otorgará el término perentorio de un (1) día hábil siguientes a la notificación personal de la decisión.
- NACIONAL DE ASEO S.A., tendrá dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del empleado para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión inicialmente adoptada o confirmándola.
- Una vez notificada la decisión de la sanción, medida disciplinaria o la impugnación interpuesta por el trabajador y de confirmarse en virtud de esta la decisión NACIONAL DE ASEO S.A., dará aplicación inmediata a la decisión.

PARÁGRAFO 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que este estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Lauda Arbitral a Reglamento Interna de Trabajo.

PARÁGRAFO 2°. Si el trabajador a trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podría estar asistido a acompañado por una (1) a das (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defense y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión reciproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

ARTÍCULO 69. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

ARTÍCULO 70. La empresa dará cumplimiento al principio de inmediatez según los pronunciamientos de la Corte Constitucional; lo anterior, desde el momento que se conocieron los hechos, hasta la decisión que adopte la empresa.

ARTICULO 71. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y graves con las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

FALTAS Y SANCIONES

Nº	Falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez	Cuarta vez	Observaciones
1	Retardo injustificado a la hora de entrada a la jornada laboral establecida por la empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión de 1 día.	Citación a descargos y Suspensión de 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	La periodicidad de esta falta es por un plazo de 1 mes.

2	Falta injustificada para laborar parcial o totalmente hasta un (1) día.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos (2) y Llamado de atención por escrito.	Terminación del contrato por justa causa.	—	La periodicidad de esta falta es por un plazo de 6 meses.
3	Salir de las dependencias de la compañía durante horas de trabajo sin autorización, dejando su puesto abandonado sin justificación.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—	—
4	Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior, siempre que estas no lesionen la dignidad del trabajador.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días, según gravedad.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—
5	Fumar en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.	Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—

6	Hacer trabajos distintos a sus funciones y responsabilidades prohibidas por la empresa dentro del manual de funciones y consignas generales y particulares, sin autorización del jefe inmediato.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días (falta leve).	—	Terminación del contrato (falta grave).	—	Se analizará la gravedad de la falta.
7	Presentarse a trabajar bajo la influencia del alcohol o narcóticos o drogas enervantes.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—	—
8	Consumir en el sitio de trabajo alcohol, narcóticos o drogas enervantes.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—	—
9	Dañar por uso inadecuado o intencional los objetos de la empresa o de sus compañeros.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 1 día.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 2 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	Descuento previo consentimiento por escrito del trabajador.

10	Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente o indisponer a los compañeros de trabajo sin justificación.	Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
11	Dar mal uso o desperdiciar materias primas, herramientas o insumos entregados por la empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
12	No reportar incidentes, accidentes o enfermedades laborales diagnosticadas.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 5 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
13	Faltar sin justificación al trabajo en horas extras o jornadas suplementarias previamente comprometidas.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
14	No usar el uniforme o dotación asignada por la empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 2 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—

15	No asistir o hacerlo impuntualmente sin justa causa a citaciones, capacitaciones o entrenamientos convocados por la empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
16	Ingresar dispositivos para copiar o grabar información de la empresa sin autorización o usarla para fines distintos.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—	—
17	Instalar software en los computadores de la empresa sin autorización escrita de la gerencia, aun con licencia válida.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—	—
18	Usar Internet o correo corporativo para fines distintos a los del cargo.	Citación a descargos y Llamado de atención verbal.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 2 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—

19	Violar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 5 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
20	Incurrir en errores por descuidos que generen gastos o perjuicios a la empresa.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 2 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 5 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
21	Ocultar faltas cometidas por otro trabajador.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 5 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—
22	Conductas de acoso laboral entre compañeros.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 5 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
23	Irrespeto a superiores.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 7 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—
24	Alteración de documentos.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—	—

25	No presentarse a rendir descargos habiendo sido citado.	Citación a descargos (2)	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—
26	Malas relaciones interpersonales debidamente probadas que afecten el ambiente laboral.	Citación a descargos y Llamado de atención por escrito.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 5 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—

PARAGRAFO 1°: Además de las faltas graves estipuladas en este artículo, son consideradas como tales, las violaciones a las obligaciones y prohibiciones en que incurra el trabajador incluyendo las normas vigentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo., higiene y seguridad industrial, así como la del Sistema de gestión y que se encuentran consagradas en el presente reglamento o en el contrato de trabajo.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DECRETO 1072 DEL 2015

Nº	Falta	Primera vez	Segunda vez	Tercera vez	Cuarta vez	Observaciones
1	Uso inadecuado de la dotación o de los Elementos de Protección Individual o del uniforme.	Citación a descargos y Llamado de atención escrito.	Citación a descargos y Suspensión por 3 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—
2	Perder, modificar, destruir, vender o	Citación a descargos	Citación a descargos y	Terminación del contrato	—	—

	prestar la dotación, uniforme o elementos de protección.	y Suspensión de 2 días.	Suspensión hasta por 5 días.	por justa causa.		
3	Ignorar, hacer caso omiso o no respetar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015).	Citación a descargos y Llamado de atención.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
4	Alterar documentos indagatorios o testimonios relacionados con una investigación por incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—
5	Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo y poner en riesgo la salud o vida propia, de otros	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—	—	—

	trabajadores o de los clientes.					
6	No asistir a inducciones o capacitaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo, o impedir la asistencia de otros.	Citación a descargos y Llamado de atención.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
7	Ocultar información veraz sobre su estado de salud.	Citación a descargos y Llamado de atención.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
8	No acatar las recomendaciones médicas.	Citación a descargos y Llamado de atención.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	—
9	Falta indeterminada cualquier falta relacionada con las descritas en este reglamento o en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que no esté taxativamente	Citación a descargos y Llamado de atención.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 3 días.	Citación a descargos y Suspensión hasta por 8 días.	Terminación del contrato por justa causa.	Se aplicará según el tipo y gravedad del caso.

	expuesta, pero afecte la ejecución y prestación del servicio.					

CAPÍTULO XVI
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 69. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de jefe de Personal de la respectiva área quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 70. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en el evento en que sean sindicalizados.

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

ARTÍCULO 71.

LA EMPRESA al ser garantista de la dignidad humana de los trabajadores, no admite conductas relacionadas con el acoso laboral o el acoso sexual en el ámbito laboral y establece mecanismos de prevención de este.

Las definiciones de las modalidades de acoso laboral, conductas atenuantes y agravantes del acoso laboral, entre otros aspectos, se encuentran regulados por la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes en el procedimiento para promocionar el buen trato y prevenir el acoso laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. Son bienes jurídicos protegidos por la ley, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

ARTÍCULO 72.

Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales, cuya definición se encuentra consagrado en la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2:

- Maltrato laboral.
- Persecución Laboral.
- Discriminación Laboral.
- Entorpecimiento laboral.
- Inequidad Laboral.
- Desprotección Laboral.

ARTÍCULO 73. SUJETOS DE ACOSO LABORAL.

A. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo de Trabajo.

2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

B. Son Sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- Los trabajadores o Empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus Subalternos

C. Son sujetos Participes del acoso Laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requisitos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 74. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso laboral, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el incumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

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

PARÁGRAFO ÚNICO. Un (1) sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad y demás derechos fundamentales.

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

ARTÍCULO 75. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza pública conforme al principio constitucional de obediencia debida; los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
2. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
3. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación pública.
4. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el ART. 95 de la Constitución Nacional.
5. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
6. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

7. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO ÚNICO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo. Deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminados.

ARTÍCULO 76. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral:

LA EMPRESA proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entre las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTICULO 77.

El trabajador que se sienta víctima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, haciendo uso del formato dispuesto para tales fines, ante el Comité de Convivencia Laboral al correo electrónico **Conviveinduaseo@gmail.com** o alguno de sus miembros, siempre y cuando, sobre dicho miembro no recaiga la queja, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El asesor técnico, que reciba la denuncia deberá citar a la parte enunciada, y escuchar testimonio y versión de los incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

ARTÍCULO 78.

El programa de conciliación apoyo y conciliación a la víctima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual, mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante. Dicho programa se pondrá en marcha en caso de evidenciarse acoso laboral por parte del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 79. Comité obrero empleador o de convivencia laboral.

De conformidad con el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral, tendrá la facultad de obrar como mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, aplicando el mismo procedimiento interno, como es el de buscar el acercamiento entre los trabajadores y la empresa, estudiando y resolviendo dentro de las normas legales y reglamentarias, dentro del espíritu de justicia y mutuo respeto, las

diferencias y reclamos que se presentaren con respeto a la aplicación e interpretación de la Ley de Acoso Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral de la empresa, será conformado según lo establecido en la Resolución 612 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, en todo caso, el Comité de Convivencia actuará de manera confidencial, conciliatorio y efectivo, para prever y superar conductas de acoso laboral, al Comité se le asignan las funciones establecidas en la Resolución 652 de 2012.

ARTÍCULO 80. PROCEDIMIENTO.

Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, la EMPRESA dará aplicación al procedimiento para promocionar el buen trato y prevenir el acoso laboral, el cual se encuentra publicado y podrá consultarse en la intranet.

ARTICULO 81 ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.

De conformidad a las disposiciones de la ley 2365 de 2024, LA EMPRESA se compromete a tener cero tolerancias con los actos que puedan enmarcarse en el acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello, adoptará las siguientes medidas:

1. Crear una política interna de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, que será de obligatorio cumplimiento para los trabajadores. Esta política será publicada en el Sistema de Gestión de Calidad.
2. Definir rutas de acción y metodología de intervención (para víctima y para el presunto responsable). En el evento en el que un colaborador o colaboradora considere ser víctima de acoso sexual en el ámbito laboral, podrá reportar por conducto del correo **conviveinduaseo@gmail.com** o por cualquier otro medio que garantice la comunicación con el área de gestión humana o legal de la compañía. Ambas áreas gestionarán de manera prioritaria la atención y tramite que la queja requiera; y pondrán en marcha el procedimiento publicado al interior del Sistema de Gestión de Calidad, garantizando la confidencialidad, trato justo, presunción de inocencia y protección a la víctima.
3. En caso de que la víctima así lo considere, o a oficio dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, la empresa procederá a realizar la respectiva denuncia ante la autoridad competente.
4. La empresa, con su compromiso de tolerancia cero, fija como falta grave cualquier conducta que pueda enmarcarse en la definición de acoso sexual en

el ámbito laboral; y, por lo tanto, será justa causa para terminar el contrato de trabajo.

5. Realizará la publicación semestralmente por medio de los canales institucionales el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas,

La empresa reconoce y adoptará medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, lo cual puede implicar la reubicación de la presunta víctima o victimario, la suspensión del contrato del victimario y la concesión del fuero especial para él o la denunciante por seis meses; sin perjuicio de proporcionar el acompañamiento social y psicológico que se requiera.

PARAGRAFO ÚNICO: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores el acoso sexual en el ámbito laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso sexual en el ámbito laboral; y su tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente y libre de violencia sexual.
- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso sexual en el ámbito laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPITULO XVIII
CONDUCTAS VIOLATORIAS DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE LOS EMPLEADOS, FUNCIONARIOS DIRECTIVOS

Se entenderán como conductas violatorias del programa de cumplimiento, las siguientes:

- Abstenerse de detectar y analizar operaciones inusuales o reportar operaciones sospechosas de clientes o usuarios con los cuales exista vinculación familiar, participación económica, o relaciones de amistad; y en general con cualquier actividad definida en el Manual SAGRILAFT.
- Proceder de manera fraudulenta y de mala fe.
- Intervenir en actos simulados, operaciones fraudulentas o que tiendan a ocultar, distorsionar o manipular la información de la entidad o sus asociados, en perjuicio de NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO.
- Intervenir o participar de forma directa o indirecta en arreglos indebidos en las instituciones u organismos públicos, en otra entidad o entre particulares.
- Demorar de manera injustificada la realización de operaciones propias de su cargo, o de las que les han sido encomendadas por superiores, en detrimento de los intereses de la entidad o sus asociados.
- Realizar u omitir actuaciones o de evitar el suministro de información tendiente a favorecer, perjudicar o lesionar a una persona.
- Aprobar o improbar operaciones activas, pasivas de la entidad con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad por parte de quien tiene en sus manos la capacidad de decidir.
  Participar, decidir, o sugerir la decisión, en operaciones o servicios a favor de clientes con los que sostengan negocios particulares o tengan vinculaciones familiares.
- Aceptar regalos y atenciones desmedidas, o tratamientos preferenciales de clientes que tiendan a recibir o a esperar recíproco tratamiento.
- Incumplir con los procedimientos y funciones a cargo de los funcionarios con respecto al SAGRILAFT.
- Abstenerse de detectar y analizar riesgos frente a soborno y/o corrupción en negocios y transacciones nacionales e internacionales que puedan generar engaño, violación de confianza, pérdidas económicas y daños a la reputación de la Organización
- No informar o declarar toda aquella a actividad de índole personal, familiar, profesional, entre otras, que impida desarrollar sus actividades con

transparencia o debida diligencia, perdiendo la imparcialidad para la toma de decisiones.

- Realizar actos deshonestos o extralimitarse en sus funciones a cambio de sobornos o beneficios personales, ya sea de manera directa o indirecta con la finalidad de favorecer injustamente a terceros en contra de los intereses de la Empresa.
- Llevar a cabo acciones que pongan en peligro la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que maneja NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO.
- Incumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con el programa de cumplimiento de la organización"
- Las demás que lleguen a atentar con las buenas prácticas corporativas.

ARTÍCULO 82. DENUNCIAS.

LA EMPRESA adelantará las acciones conducentes para que se sancione penal, administrativa y laboralmente cuando fuere necesario a los directivos, administradores y funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o coadyuven en la utilización del Fondo como instrumento para la realización de lavado de activos y financiación del terrorismo.

CAPÍTULO XIX
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

ARTÍCULO 108. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO. SA. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

ARTÍCULO 109. DEFINICIONES.

Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

- **TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como

soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

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

ARTÍCULO 83 OBJETIVOS.

Todo programa de teletrabajo en NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO. SA se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO. SA. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 84. CONDICIÓN DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO.

Los empleados de NACIONAL DE ASEO S.A. INDUASEO. podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- La permanencia mínima de seis (6) meses en la empresa como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.

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

ARTÍCULO 85. Contrato o vinculación de teletrabajo.

Quien aspira a desempeñar un cargo en la empresa como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012.

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

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

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

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

ARTÍCULO 86. IGUALDAD DE TRATO.

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

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

ARTÍCULO 87. EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS.

Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, que puede o no ser suministrado por la empresa, dependiendo si el teletrabajador suministra un equipo personal para tal fin.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

ARTÍCULO 88.

A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la empresa:

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

ARTÍCULO 89. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.

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

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la empresa al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 90. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, dándole alcance a dichos centros de trabajo.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3 del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

Del teletrabajador:

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

ARTÍCULO 91. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECIALES DE LA EMPRESA.

Son responsabilidades de la empresa:

La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.

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

ARTICULO 92. MODALIDADES DE TELETRABAJO.

Son modalidades de teletrabajo que podrán implementarse al interior de la empresa, de conformidad a la ley 2466 de 2025, las siguientes:

- Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- Teletrabajo hibrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.
- Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTICULO 93. AUXILIO DE CONECTIVIDAD.

Otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de 2 SMLV, en reemplazo del auxilio de transporte.

Este auxilio no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV.

ARTICULO 94. GARANTIAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

La empresa garantizará la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio, mediante la respectiva ARL.

ARTICULO 95. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

La empresa proporcionará programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota

ARTICULO 96. DISPOSICIONES ADICIONALES.

Las demás consideraciones necesarias para el funcionamiento, concesión y adopción del programa de teletrabajo encontrarán desarrollo en la política que será publicada en el sistema de gestión de calidad y en los documentos contractuales.

CAPÍTULO XX
TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 97. TRABAJO EN CASA.

Teniendo en cuenta lo establecido por la Ley 2088 de 2021, la cual reguló la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales y especiales y sobrevinientes, la EMPRESA ha decidido que en los cargos que no se requiera presencia física en las instalaciones de la empresa, la ejecución de las funciones de los trabajadores se desarrollará de manera temporal en la modalidad de trabajo en casa, en donde EL TRABAJADOR prestará sus servicios desde su hogar y excepcionalmente de manera presencial en la empresa cuando así lo requieran las circunstancias, caso en el cual deberá informar al líder inmediato con copia a Coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo, para llevar el registro y control con la ARL.

ARTÍCULO 98. OBLIGACIONES.

Durante el tiempo en el cual el TRABAJADOR preste servicios desde su casa, además de las obligaciones propias y habituales del cargo, tendrá las siguientes:

1. Informar a la empresa cualquier novedad en el desempeño del cargo.

2. Cumplir con sus obligaciones de trabajo bajo los postulados de la confianza y auto regulación.
3. Para efectos de que este mecanismo contingente opere se requiere cumplir con la Jornada de trabajo en el horario ordinario establecido.
4. Repartir su tiempo de descanso de manera responsable.
5. Cuidar la información de la empresa evitando sea conocida o utilizada por terceros.
6. Cumplir con las normas de salud y seguridad implementadas por la empresa.
7. Cumplir con las indicaciones e instrucciones dadas por las Autoridades locales y nacionales.
8. El empleado se compromete a cuidar los equipos de propiedad de la empresa que le sean facilitados para la prestación del servicio y a devolverlos a la empresa tan pronto se normalice la situación y regrese a la prestación presencial del servicio.
9. No está permitido compartir o divulgar total o parcialmente información de ninguna índole correspondiente a la compañía, lo cual conllevará a aplicar la cláusula asociada a la firma del contrato de trabajo y dar por terminado el contrato de trabajo suscrito entre las dos partes.

ARTÍCULO 99. OBLIGACIONES EMPLEADOR.

Durante el tiempo en el cual el TRABAJADOR preste servicios desde su casa, LA EMPRESA continuará con sus obligaciones legales.

ARTÍCULO 100. AUXILIO DE TRANSPORTE.

El auxilio legal de transporte, cuando a él hubiere lugar, se reemplazará por el auxilio de conectividad, según lo ordenado en el Decreto 771 de 2020.

ARTÍCULO 101. GARANTÍAS LABORALES.

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 102. VIGENCIA DEL TRABAJO EN CASA.

Tan pronto las condiciones que surgieron para que se establezca el trabajo en casa cesen, se retornara a la modalidad presencial, sin necesidad de suscribir modificación al contrato.

CAPÍTULO XXI
EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

ARTÍCULO 103: OBJETO.

Este capítulo tiene como propósito garantizar la equidad laboral con enfoque de género dentro de la empresa, promoviendo la igualdad, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en cumplimiento de la normatividad colombiana, especialmente lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 1496 de 2011 (Ley de Igualdad Salarial), la Ley 1257 de 2008 (Ley de No Violencia contra las Mujeres), y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 104. Principios rectores

La empresa se compromete a:

- Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y crecimiento dentro de la empresa, sin importar su género.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, acoso o violencia de género en el ámbito laboral.
- Implementar acciones que fomenten la equidad de género en todos los niveles de la organización.
- Crear y mantener un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier conducta que afecte la dignidad de quienes forman parte.

ARTÍCULO 105. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO.

Queda prohibida cualquier forma de discriminación basada en género en los procesos de contratación, asignación de funciones, capacitación, remuneración, evaluación del desempeño, promoción y terminación del contrato laboral. La empresa garantizará la equidad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, conforme a la Ley 1496 de 2011.

ARTÍCULO 106. Prevención del acoso y la violencia de género.

La empresa establecerá medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral y la violencia de género, en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y otras normativas

vigentes. Además, se asegurarán espacios seguros para recibir denuncias y se implementarán mecanismos de atención confidenciales, con el fin de brindar apoyo.

ARTÍCULO 107. MEDIDAS DE EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA. (Ley 1857 de 2017 art 5ª).

Se facilitarán, promoverán y gestionarán acciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo, licencias de maternidad o paternidad y programas de bienestar dirigidos a garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

ARTÍCULO 108. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. (Ley 1257 de 2008).

La empresa implementará programas de capacitación periódica sobre equidad de género, prevención del acoso y promoción de una cultura organizacional inclusiva.

ARTÍCULO 109. SEGUIMIENTO.

Se establecerán mecanismos de seguimiento sobre la ejecución de los compromisos anteriormente mencionados, para garantizar su efectividad y cumplimiento.

ARTÍCULO 110. SANCIONES.

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo será sancionado conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente, garantizando el debido proceso.

ARTÍCULO 111. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La Empresa realizará el tratamiento de los datos personales de los trabajadores, aspirantes y demás titulares de la información de conformidad con la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1074 de 2015 y las políticas internas adoptadas para tal efecto, garantizando los principios de legalidad, finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso y circulación restringida, seguridad y confidencialidad.

Los titulares de los datos personales podrán conocer, actualizar, rectificar y solicitar la supresión de su información en los términos establecidos en la normatividad vigente y en las políticas de tratamiento de datos personales de la Empresa.

CAPÍTULO XX PUBLICACIONES

ARTICULO 112. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010. Una vez cumplida la obligación del artículo 120 del C.S.T, el empleador debe publicar el reglamento interno del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XX l VIGENCIA

ARTICULO 113. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (C.S.T., Art. 121).

CAPÍTULO XX ll DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 114. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha tenía publicado NACIONAL DE ASEO S.A.

CAPÍTULO XX lll CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 115. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (C.S.T., Art. 109).

JUAN CARLOS CORREA VELEZ
CC. 19.499.213
Representante Legal
NACIONAL DE ASEO S.A.