



NIT: 901.380.755-1



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASEOPRONGO SAS E.S.P.

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., identificada con NIT 901380755 - 1, correo electrónico aseoya2503@gmail.com, ubicado en el barrio La Cruz, calle 16 No 34 – 05 Local 3 en el municipio de Magangué – Bolívar. Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., debe presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida.
- b) Copia de la Cedula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso ampliada al 150%.
- c) Certificaciones laborales de los últimos empleadores con quienes haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Fotocopia de la tarjeta profesional (Sí aplica).
- e) Póliza de responsabilidad civil (Sí aplica)
- f) Fotocopia de tarjeta profesional para trabajar (Sí aplica).
- g) Copia de los títulos, diplomas o certificados que acrediten su idoneidad profesional o realización de estudios, y tarjeta profesional cuando aplique.
- h) Los demás documentos requeridos conforme a las exigencias legales y reglamentarias marítimas, cuando se trate de gente de mar.
- i) 1 fotos recientes, a color y tamaño cédula.
- j) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- k) Certificación de Fondo Pensiones, Fondo de Cesantías y de la EPS.
- l) Certificación bancaria.



NIT: 901.380.755-1



CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

ARTÍCULO 4: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la EMPRESA un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

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

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva, (Artículo 21 de la Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

ARTÍCULO 5. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente,



NIT: 901.380.755-1



sin importar si la formación es o no dual. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la EMPRESA como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones. (Artículo 21 Ley 2466 del 2025).

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA. (Artículo 21 Ley 2466 del 2025).

Artículo 6. El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.



Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”, (artículo 21 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

Internos de medicina. Internos de medicina. Los estudiantes de medicina que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), (Artículo 22 Ley 2466 del 2025).

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), (Artículo 22 Ley 2466 del 25 de junio 2025).”

Artículo 7. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”. (Artículo 23 Ley 2466 del 2025).

Parágrafo 1°. Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por mes. El veinticinco por ciento (25%) será



NIT: 901.380.755-1



destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos. El cincuenta por ciento (50%) restante de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (Artículo 23 Ley 2466 del 2025).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República. (Artículo 23 Ley 2466 del 2025).

Parágrafo 2°. El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios formulados por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas., (Artículo 23 Ley 2466 del 2025)."

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. La empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 9. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, (artículo 77, numeral primero C.S.T.).

ARTÍCULO 10. 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



NIT: 901.380.755-1



período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 11. 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 (artículo 80, C. S. T).

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12. 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 al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C. S.T.) y derecho a todas las prestaciones sociales y vacaciones al igual que todos los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C- 823 y C- 825 de 2006 de la H. Corte Constitucional.

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. Jornada Máxima Legal en la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. (Artículo 11 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

Artículo 14. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.
Se establecen las siguientes excepciones:



NIT: 901.380.755-1



a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 11 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto. (Artículo 11 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden 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) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas."



NIT: 901.380.755-1



Parágrafo 3°. Esta empresa se acoge a la jornada gradual establecida en la Ley 2101 de 2021

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., son las siguientes:

LUNES A VIERNES

Área Administrativa

De: 8:00 A.M a 12:00 M y de 1:00 P.M. a 5:00 P.M

(Almuerzo 12:00 P.M a 12:59 P.M.)

Área Operativa

LUNES A VIERNES

De 7:00 A.M. a 11:00 A.M. y 3:00 P.M. a 6:00 P.M.

(Almuerzo 11:01 A.M a 2:59 P.M.)

SÁBADO

De 6:00 A.M, a 1:00 P.M.

DESCANSO DOMINGOS.

PARAGRAFO 1. El empleador informara al trabajador previamente el horario que le corresponda y podrá cambiarlo cuando estime necesario siempre y cuando dichos movimientos estén ajustados a la norma laboral y a reducción gradual de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021.

DESCANSO OBLIGATORIOS.

PARÁGRAFO 1. El horario de trabajo para los trabajadores en misión será el de la empresa es en las cuales estén laborando. En ningún caso esta jornada podrá exceder a la máxima legalmente establecida.

PARÁGRAFO 2. 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 actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTÍCULO 16. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador.

La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

Modificación Extensiva.

En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual.

Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. Relación de horas extras. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y



NIT: 901.380.755-1



condiciones propias de su empresa. (Artículo 12 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. (Artículo 12 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar". (Artículo 12 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley. (Artículo 12 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

Artículo 18. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente". (Artículo 22 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

ARTÍCULO 19. Trabajo diurno y nocturno para la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., es el siguiente.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo 1°. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"



Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley. (Artículo 10 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

ARTÍCULO 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 11 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

ARTÍCULO 21. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente". (Artículo 22 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

ARTÍCULO 22. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo motivo de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 23. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se causará junto con el salario del periodo en el que se ha causado, o más tardar con el salario del periodo siguiente (art 134, ordinal 2°, C.S.T, Artículo 10 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.



ARTÍCULO 24. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores mediante orden escrita del superior competente.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”, (Artículo 22 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

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

CAPITULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25. En la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o día de descanso obligatorio y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. 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 día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso obligatorio remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).



NIT: 901.380.755-1



PARAGRAFO 1. 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 o día de descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado (artículo 14 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

PARAGRAFO 2. Los trabajadores de empresa son agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos o descanso obligatorio y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el (artículo 14 Ley 2466 del 25 de junio de 2025), con derecho al día compensatorio.

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo o día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (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. (artículo 14 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

ARTÍCULO 26. El descanso en los domingos o descanso obligatorio y los demás días expresados en el artículo anterior de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo en la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Art.25 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27. El trabajo en domingo o día de descanso obligatorio y festivos se remunerará con un recargo del (80% - 90% y 100%) teniendo en cuenta la graduación contemplada en el (artículo 14 Ley 2466 del 25 de junio de 2025). sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

ARTÍCULO 28. Remuneración en días de descanso obligatorio en la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., se liquidará de la siguiente manera:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.



2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Reglamento Interno haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo 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.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%". (Artículo 14 Ley 2466 del 25 de junio de 2025).

ARTÍCULO 29. Si con el domingo o día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el artículo anterior.

ARTÍCULO 30. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1°. El trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día domingo o el convenido en el contrato de trabajo como día de descanso obligatorio, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 2° Se entiende que el trabajo dominical o día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes



NIT: 901.380.755-1



calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 31. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los trabajadores de la empresa ASEOPRONTA SAS E.S.P., que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 35. Sé prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero la empresa y el trabajador puede acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, Artículo 20 Ley 1429 de 2010 cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio 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 (artículo 189, C.S.T.).



NIT: 901.380.755-1



ACUMULACIONES

ARTÍCULO 36. En todo caso, el trabajador de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., gozará anualmente, por lo menos 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 dos años.

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

ARTÍCULO 37. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 conceden.

ARTÍCULO 38. 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 las mismas (Decreto 13 de 1967, Art. quinto).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 39. La empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., debe conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica 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;



NIT: 901.380.755-1



d) 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.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) 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. (Ley 2466 del 25 de junio del año 2025.)

La concesión de los permisos y las licencias antes mencionadas estará sujeta a las siguientes condiciones:

a) Se solicitarán previamente y por escrito salvo que las circunstancias en que se presenten los hechos relacionados con ellas no permitan hacerlo. En esta última eventualidad el trabajador deberá cuando menos avisar por cualquier medio el mismo día en que falte al trabajo.

b) En caso de grave calamidad doméstica la licencia se extenderá solo por el tiempo estrictamente necesario para sortearla, entendiéndose que ello no podrá ser superior a tres (3) días hábiles continuos. En todo caso su reconocimiento estará condicionado a que el empleado presente pruebas idóneas de la calamidad doméstica lo cual debe hacer una vez se reincorpore al trabajo. Dentro de un mismo mes calendario solo se reconocerán hasta cinco (5) días de licencia remunerada debidamente comprobada.

c) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores sin exceder de 20 personas.



NIT: 901.380.755-1



d) Serán remuneradas pero las de calamidad doméstica dentro de los límites indicados en el literal b) anterior.

e) En los casos (sufragio) el trabajador cuenta con treinta días siguientes a la correspondiente elección, para allegar el certificado expedido por el jurado de votación de la mesa correspondiente.

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 (Ley 1822 de 2017)

g) PARAGRAFO PRIMERO: También se reconocerán como remuneradas las licencias para acudir a servicios de salud siempre y cuando se hayan expedido o sean avaladas por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.

PARAGRAFO SEGUNDO: Se reconocerán además las licencias de luto establecidas en el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009 (5 días hábiles).

PARÁGRAFO TERCERO: También se reconocerán dos (2) semanas por licencia de paternidad Ley 2114 del año 2021, esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haber solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de Licencia de Paternidad.

PARAGRAFO CUARTO: Las licencias relacionadas con hechos diferentes a los anteriormente regulados solo se concederán discrecionalmente por el empleador cuando se soliciten previamente y por escrito. El empleador informará si son o no remuneradas.

CAPITULO VII

SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 40. Formas y libertad de estipulación.

1. 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.



2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, extras legales, 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 diez (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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. 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 (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 41. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 42. 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: Los salarios serán pagaderos por la empresa de forma mensual.

ARTÍCULO 43. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:



1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES, NORMAS SOBRE LABORES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 44. Es obligación de la empresa ASEOPRONTA SAS E.S.P., 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 en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS que libremente escoja el trabajador, ARL, a través de la IPS, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 46. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante en un periodo no mayor a 24 horas.



NIT: 901.380.755-1



El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (art 221 C.S.T)

ARTÍCULO 47. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que orden el médico que los haya examinado, así como a los exámenes periódicos y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan 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.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial, seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los incidentes y accidentes laborales.

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

ARTÍCULO 49. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión el médico tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 50. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.



NIT: 901.380.755-1



ARTÍCULO 51. Todas las empresas y las entidades administradoras de riegos laborales deberán llevar estadísticas de los incidentes, accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio del Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

La empresa reportará los accidentes mortales a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo de conformidad al Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 52. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012 legislaciones sobre salud ocupacional y seguridad en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 53. Los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.



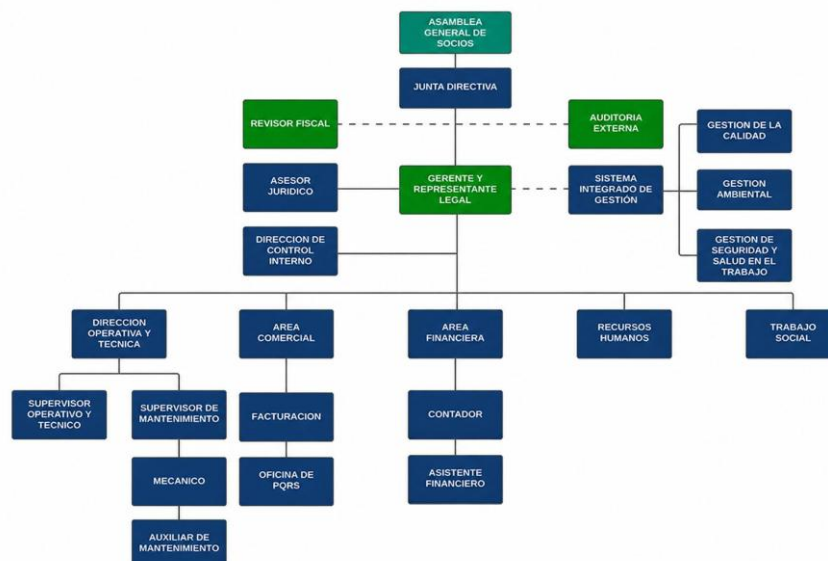
NIT: 901.380.755-1



- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Ser verídico en todo caso.
- h. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- j. Permanecer durante la jornada de trabajo en las instalaciones de la empresa o donde corresponda el desempeño de sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, ausentarse de su lugar de trabajo sin previa autorización, no efectuar trabajos ni similares ni diferentes a las contratadas por la empresa.
- k. Preservar, cuidar y guardar la seguridad y privacidad de los clientes de la empresa.

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 54. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., para efectos de jerarquía se establece la siguiente:





Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultades para sancionar y despedir quien ocupa el cargo de Departamento de Recursos Humanos, en primera instancia y Gerencia en segunda instancia.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 55. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. T.).

ARTÍCULO 56. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

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



NIT: 901.380.755-1



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



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

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional 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, 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 las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Ley 1098 de 2006).

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. (Ley 1098 de 2006).



CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 57. Son obligaciones especiales de la empresa ASEOPRONTOSAS E.S.P., las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 39 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.



Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada de 18 semanas posteriores al parto consagradas en el numeral 1º del artículo 236 del CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere al numeral 3º del citado artículo 236, a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por la ley 1822 de 2017, modificado por la Ley 2141 del 10 de agosto de 2021.
11. 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 por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este 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, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (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 (artículo 57 C.S.T.)
15. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia



remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia.

16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. (Artículo 15 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

17. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. (Artículo 15 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (Artículo 15 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. (Artículo 15 Ley 2466 del 25 de junio del año 2025).

20. Las Empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501



trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen. (...)

Parágrafo 2°. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 20 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.”

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales de los trabajadores:



1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. 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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. Denunciar y poner en conocimiento ante el Gerente, Líder de área o Líder de Gestión de Talento Humano, cualquier acto delictivo o conducta irregular ocasionadas por compañeros de trabajo, clientes o un tercero, que atente contra los intereses de la empresa.
10. Portar el uniforme completo y en buen estado, salvo el deterioro normal por el uso.
11. Comunicar al Jefe de Recursos Humano de la empresa, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
12. Impedir el desperdicio de materiales, así como tener cuidado en la manipulación y exhibición de los productos de tal forma que impida su deterioro.
13. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.



NIT: 901.380.755-1



14. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
15. Someterse a todas las medidas de control que establezca la empresa a fin de obtener la puntual asistencia general.
16. Reportar a su jefe inmediato, si requiriese de un permiso temporal las horas de entrada y salida.
17. Observar estrictamente lo establecido por la empresa para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
18. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la empresa por razones de trabajo.
19. Someterse a los controles y medidas indicados por la empresa, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
20. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la empresa, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar y retroalimentar los conocimientos adquiridos con los demás colaboradores de la empresa.
21. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
22. Evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
23. No comprometer con descuentos de ley y/o voluntarios una suma de dinero que exceda del 40% del valor del sueldo mensual devengado.
24. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
25. Para aquellos trabajadores a quienes la empresa suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
26. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario, siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
27. De acuerdo con las condiciones establecidas por la ley y las que fije la empresa, someterse a los exámenes médicos y de retiro.
28. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento Interno de Trabajo, o las que le sean asignadas por la empresa al trabajador en los Manuales de Funciones, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.
29. El uniforme de trabajo y el carné, solo se deberán portar en lo posible, durante la jornada laboral y durante el tiempo empleado por el trabajador en el transporte a su domicilio.



30. Los trabajadores en la ejecución de sus labores deben actuar en concordancia con los valores, principios, objetivos, misión y visión de la empresa.
31. Poner en conocimiento o reportar de forma inmediata ante el Gerente, Jefe de área o Departamento de Recursos Humanos, todo incidente o accidente de trabajo que le acontezca, dicho reporte no podrá exceder de las 6 horas siguientes al evento.

ARTÍCULO 59. Está prohibido a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.



NIT: 901.380.755-1



7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 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 separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 60. Sé prohíbe a los trabajadores de la empresa ASEOPRONTOSAS E.S.P.,:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.



NIT: 901.380.755-1



6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Dar mal uso, desperdiciar, extraviar los equipos y/o herramientas de trabajo, materia prima, combustible o cualquier otro elemento o producto que haga parte, se encuentre o pertenezca a la empresa.
10. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la empresa, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
11. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
12. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la empresa, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
13. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
14. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, precisión, calidad y tiempo fijados por la empresa o simplemente, impida que se obtengan los resultados esperados.
15. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la empresa.
16. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, manipulación de productos, medios de transporte, herramientas, instrumentos, equipos y materiales de la empresa.
17. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la empresa, salvo en los casos que exista autorización expresa de ésta.
18. Presentarse retrasado al horario asignado en su jornada de trabajo.
19. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso a su jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
20. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
21. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.



22. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la empresa sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
23. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
24. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la empresa.
25. Pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin ser estrictamente necesario o sin autorización de su superior.
26. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo.
27. Ingerir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
28. Fumar en áreas prohibidas por la empresa, tales como en las oficinas y planta de abastecimientos, entre otras.
29. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la empresa, sin autorización expresa de ésta.
30. Aprovechase de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
31. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de la empresa o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
32. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
33. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la empresa o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
34. Transportar en los vehículos de la empresa, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.
35. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la empresa o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
36. Crear o alterar documentos para su beneficio personal y/o el de un tercero.
37. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
38. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
39. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.
40. Se prohíbe absolutamente el uso o manipulación de celulares, tables o similares durante la jornada de trabajo a excepción de la hora de descanso o cuando el mismo se realiza en función para el desempeño de funciones.



41. Se prohíbe a los trabajadores comer en las áreas de recepción o atención al paciente. Solo se podrán comer en las áreas habilitadas y en aquellas que no estén prohibidas.
42. Solicitar préstamos económicos a compañeros de trabajo durante la jornada de trabajo.
43. Salir de las instalaciones de la empresa en jornada laboral sin previo aviso o permiso del Gerencia o Departamento de Recursos Humanos.
44. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
45. Operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y/o capacitados.
46. Ingresar al trabajo en estado de embriaguez o habiendo ingerido cualquier tóxico o estupefaciente.
47. Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.
48. Cambiar de posición maquinarias, equipos de producción, ventiladores, motores etc., mientras estén en funcionamiento y sin la autorización del jefe inmediato.
49. Usar de manera inadecuada los equipos de protección personal o colectiva, manipularlos de manera inapropiada o no cuidar de su conservación, dando el mantenimiento adecuado.
50. Efectuar trabajos sin que se encuentren capacitados o autorizados para la labor que van a realizar.
51. Fumar o prender fuego en sitios señalados como peligrosos peor aún donde se maneja solventes inflamables para no causar incendios, explosiones o daños en las instalaciones de las Empresas.
52. Distraer la atención en sus labores, con juegos, riñas y/o discusiones que puedan ocasionar accidentes graves o agresiones entre compañeros.
53. Alterar, cambiar, reparar o accionar máquinas, instalaciones, sistemas eléctricos, etc., sin conocimientos técnicos o sin previa autorización del jerárquico superior.
54. Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección en maquinarias o instalaciones.
55. Dejar de observar las reglamentaciones colocadas para la promoción de las medidas de prevención de riesgos.
56. El ingreso y tránsito en las instalaciones, con vestimenta o ropa de trabajo inadecuada.
57. El uso de accesorios: anillos, pulseras, aretes, piercing, audífonos, uso de celulares, en las áreas operativas, mientras se encuentre realizando sus actividades laborales.



58. Abandonar el puesto de trabajo al cual ha sido asignado, sin autorización o motivo justificante.
59. Introducir cualquier tipo de extremidad (superior e inferior) o cualquier parte del cuerpo humano, al interior de una máquina o equipo; caja de controles eléctricos y engranajes en general, mientras ésta se encuentra en movimiento.
60. Inobservar las medidas de prevención de riesgos, publicadas a través de señalización especializada.
61. Dañar, destruir u obstaculizar los materiales de información visual o de cualquier otro tipo destinado a la prevención de riesgos
62. Obstruir los equipos o recursos contra incendios (extintores, gabinetes contra incendios, pulsadores de aviso de emergencia).
67. Obstruir las vías de evacuación y salidas de emergencia.
68. Obstruir el acceso a tableros y paneles eléctricos.
69. Portar armas u otros elementos que pongan en peligro al personal, a las instalaciones, excepto el personal de Seguridad Física.
70. Utilizar elementos o aparatos tecnológicos, audiovisual, celulares, tables de uso personal o que no sean de propiedad de la empresa durante la jornada laboral salvo autorización del superior o Gerencia de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P.
71. Observar o utilizar cualquier maniobra o medio audio visual que ponga en peligro la seguridad de los factores de riesgo y/o privacidad de los clientes de la Empresa.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTÍCULO 62. Se establecen en la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo dentro del año calendario vigente en la hora de entrada sin excusa suficiente o el retiro anticipado de la hora de salida, implica por primera vez, llamado de atención escrito; por la segunda vez, suspensión hasta por 8 días; por la tercera vez suspensión hasta por 2 meses. El Empleador puede descontar las multas del valor de los salarios. La imposición de una multa no



- impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar
- b) Dentro del año calendario vigente, la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por más de 10 minutos, implica por primera vez la suspensión de 8 días y por segunda vez la suspensión de hasta 2 meses.
 - c) La transgresión leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
 - d) Otros hechos que constituyan falta leve, de acuerdo a los criterios que determinan la gravedad de la falta, analizadas por la administradora de acuerdo a los hechos y a las pruebas procederá la suspensión del contrato de trabajo en los términos que establece la ley laboral.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual, cumpla su horario.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos 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 de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C. S. T.).

ARTÍCULO 64. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.), y deberá la EMPRESA seguir el siguiente procedimiento:

El empleador puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, en el presente reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo,

Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por el trabajador, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación del procedimiento establecido por la ley.



ARTÍCULO 65. Las sanciones aplicables a los trabajadores por la Empresa son:

1. Amonestación: oficio a la hoja de vida indicando la falta cometida y las medidas a que tiene que mejorar y cumplir el trabajador.
2. Suspensiones: Estas deben tasarse de modo que por la primera vez que se cometa una falta, esta no exceda de 8 días, y en caso de reincidencia, no supere los 2 meses. El empleador puede dejar de pagar el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
3. Multas: Existen solamente para retrasos o faltas al trabajo sin excusa. Su monto no puede exceder de la quinta parte del salario diario y harán parte de un fondo especial dedicado exclusivamente a conceder premios o regalos para los trabajadores. El empleador podrá descontar las multas del valor de los salarios correspondientes a la próxima nómina. La imposición de la multa no impide al empleador prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de percibir.

ARTÍCULO 66 Procedimiento disciplinario en la empresa ASEOPRONTA SAS E.S.P.,

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

Se dará aplicación de sanciones disciplinarias laborales cuando se tenga conocimiento de presuntas violaciones al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, contractuales y las descritas en el Código Sustantivo del Trabajo a través del siguiente procedimiento:

1. El Departamento de Recursos Humanos, dará inicio al Proceso Disciplinario interno, remitiendo una comunicación al presunto infractor por el medio más eficaz, en la que se le informará la apertura del Proceso Disciplinario Laboral, con una detallada y sucinta tipicidad de la presunta falta cometida.
2. Una vez recibida la comunicación de apertura del Proceso Disciplinario Interno por parte del presunto infractor, desde el día siguiente el



empleador, a través del Director de recursos humanos o quien se designe, podrá realizar la apertura de las presuntas causas anti-disciplinarias por escrito o de forma verbal, la cual será comunicada al presunto indisciplinado por el medio más expedito.

3. El disciplinado tendrá cinco (5) días hábiles a partir de la notificación del proceso disciplinario interno, para presentar sus descargos por escrito, por el cual podrá ejercer su derecho de defensa y contradicción, controvertir las pruebas en su contra, hacer valer las que tenga en su poder y solicitar aquellas que requieran practicarse.

Si el trabajador no ejerce el derecho de defensa dentro del término señalado, se entenderá que no tiene objeción alguna y se procederá a adoptar la respectiva decisión en los términos del numeral 4 del presente artículo.

Parágrafo: Entiéndase como días hábiles de lunes a viernes, exceptuándose los días festivos.

4. Concluido el término de presentación de los descargos o la práctica de una prueba solicitada, el empleador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien designe el Gerente, adoptará por escrito la decisión, ya sea sanción, absolución o terminación del contrato de trabajo.
5. Con miras a respetar el derecho al debido proceso, la decisión que adopte el Departamento de Recursos Humanos o quien designe el Gerente, después de emitirse el acto definitivo, puede ser objeto de una segunda instancia que conocerá ante el Gerencia de la empresa. La inconformidad debe ser presentada por escrito por el trabajador inculcado dentro del día siguiente a la notificación de la decisión. El recurso de apelación será resuelto dentro del término de quince (15) días hábiles para decidir acerca de la inconformidad.
6. Si el trabajador se negara a firmar cualquier comunicación o notificación que se haga por parte del empleador, en cualquiera de las etapas del proceso, se hará firmar el duplicado de dicha comunicación o notificación por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se debe entender surtida, para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión tomada por la empresa sobre el particular.



NIT: 901.380.755-1



Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa 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 recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. La terminación del contrato con justa causa no se tendrá como una sanción, ni tampoco se le aplicará el procedimiento, ni los términos del proceso disciplinario antes indicado. Pero despedir a un trabajador (a) se aplicarán las garantías mínimas del debido proceso, esto es, se le deberá indicar los hechos, las normas violadas, las pruebas y la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contracción a través de unos descargos.

CAPITULO XIV JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO

ARTÍCULO 67. Son Justas causas:

A) Para que la empresa ASEOPRONTA SAS E.S.P., pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, el trabajador deberá incurrir en las siguientes:



NIT: 901.380.755-1



- 1) Él haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, agresión física o verbal en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo, clientes o visitantes.
- 3) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes Inmediatos, vigilantes o celadores.
- 4) 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.
- 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
- 6) 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 y a las prohibiciones y obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7) 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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 9) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador.
- 10) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.



NIT: 901.380.755-1



12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la EMPRESA, y

15) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9o. a 15o de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

16) Incumplir con las recomendaciones, órdenes y prohibiciones que se emitan a través de circulares internas.

17) El uso del celular en horario de trabajo para fines personales.

18) El no uso de los Elementos de Protección Personal en función de las labores o elementos.

19) No cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos.

20) No cooperar en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud que competen al empleador.

21) No usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva.



NIT: 901.380.755-1



22) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.

23) No Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de las personas en lugar de trabajo.

24) No asistir a las reuniones convocadas para tratar asuntos de seguridad y salud en el trabajo y participar en ellas.

25) No utilizar en forma correcta e higiénica los elementos de trabajo a su cuidado

26) No acatar las disposiciones ubicadas en carteleras y señales de seguridad

27) No cumplir en debida forma y para el trabajo que fue diseñado cada procedimiento de seguridad establecido.

28) Introducir bebidas alcohólicas u otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

B) para que los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1) El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono 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 patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3) Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se



NIT: 901.380.755-1



allane a modificar.

- 5) Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
- 6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7) La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, 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.

ARTÍCULO 68. Así mismo constituyen faltas graves y consecuentemente justas causas de despido las siguientes:

- a. El retardo por más Diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez en 6 meses.
- b. La falta total del trabajador a más de mitad del turno correspondiente, sin excusa suficiente, por única vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por única vez.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. Los trabajadores que tengan faltantes.
- f. Utilizar indebidamente los documentos, imagen y buen nombre de la empresa.

PARÁGRAFO: A la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, la empresa le deberá informar por escrito al



trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres (3) meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si la empresa no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, la empresa podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora. (Ley 789 de 2002).

En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

La tipificación de faltas graves o leves puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben "el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores..." (Art. 1 literal b) Ley 50 de 1990).

CAPITULO XV

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES:

CIERRE DE EMPRESA PROTECCIÓN EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 69. La empresa no podrá clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, sin perjuicios de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tales efectos le empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tales efectos deberá avisar a los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderá este derecho preferencial.

El Ministerio de Trabajo resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor a dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.



ARTÍCULO 70. Cuando la empresa considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5º ordinal 1º literal d) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá Comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

El Ministerio de Trabajo no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de (6) meses a un número de trabajadores equivalente al (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al



NIT: 901.380.755-1



empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a (10) e inferior a (50); al (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a (50) e inferior a (100); al (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a (100) e inferior a (200); al (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a (200) e inferior a (500); al (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a (500) e inferior a (1.000) y, al (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a (1.000).

No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio del Trabajo para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a (1.000) salarios mínimos legales vigentes, el monto de la indemnización será equivalente al (50%) de la antes mencionada.

En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio del Trabajo deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente."

CAPITULO XVI RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 71. Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Departamento de Recursos Humanos quien los oírán o estudiará la inconformidad del trabajador y resolverá en justicia y equidad., y en segunda instancia ante quien ocupe el cargo de Gerencia.



ARTÍCULO 72. 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.

PARAGRAFO. En la empresa, NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XVII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA EMPRESA ASEOPRONGO SAS E.S.P.,

ARTÍCULO 73 DEFINICIÓN. 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 o mediato, 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 del mismo.

ARTÍCULO 74 el Acoso Laboral puede darse, entre otras bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

4. ENTORPECIMIENTO LABORAL. Entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada con



perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. INIQUIDAD LABORAL. Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. DESPROTECCIÓN LABORAL. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 75. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Considérese como circunstancias agravantes de las conductas de acoso laboral las siguientes:

- a. Reiteración de la conducta;
- b. Concurrencia de causales;
- c. Realizar la conducta con motivo abyecto, fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la empresa, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 76. AUTORES. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. La persona natural que se desempeñe como Gerente, Jefe, Director, Supervisor, o cualquier otra posición de dirección y mando en la empresa;
- b. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 77.- VÍCTIMAS: Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

- a. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.
- b. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la empresa.



ARTÍCULO 78.- COMPLICIDAD Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- a. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la empresa;
- b. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- c. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTÍCULO 79.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o alusión a la raza, el género el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes y descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las Injustificadas amenazas de despidos expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j. 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 laboral en dominicales, días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derecho y prerrogativas laborales y la imposición



de deberes laborales;

- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no numerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en este reglamento.

Excepcionalmente un solo 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 sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este escrito tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostrada por los medios de pruebas reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 80- No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas;

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresa
- c) 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.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa.
- e) Las actuaciones 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.



f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 81.- Los mecanismos de prevención de la conducta de acoso laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 82.- El desarrollo a que se refiere el artículo anterior, adopta los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de vinculación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. La EMPRESA dentro del proceso de inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la ley 1010 de enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.

3. Espacios para el dialogo, círculos de capacitación 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.

4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:



- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y;
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. La empresa debe capacitar permanentemente a todo su personal en relaciones humanas e interpersonales y realizar procesos de integración grupal.
6. La empresa debe garantizar al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 83.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad, y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa ASEOPRONTOSAS E.S.P., tendrá un comité, integrado en forma bipartida por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral, cuya vigencia será de dos (2) años.

Para la designación del representante de los trabajadores en ese comité, la empresa realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y en papeleta escrita.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las



áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramientos de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la empresa.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá extraordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que



adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para los efectos en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 84. A fin de evitar actos de represalias contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de **ACOSO LABORAL** o sirvan de testigos en tales procedimientos, la ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

- a. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del **Acoso Laboral** que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley de **Acoso Laboral** (Ley 1010 de enero 23 de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
- b. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajos y los pactos colectivos.

Así mismo se señala en dicha normatividad que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata esta ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las Leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos hincados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 85.- La persona víctima del acoso laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de **Acoso Laboral**.

ARTÍCULO 86.- Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de **Acoso Laboral**.



CAPITULO XVIII

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL, VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL.

ARTÍCULO 87.- INTRODUCCIÓN.

La empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., está comprometida a proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus trabajadores. Mediante la Implementación de mecanismos que erradiquen el acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral, contando con la participación de los socios, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del Comité de Convivencia Laboral apoyado en el departamento de Talento Humano.

Todo funcionario tiene derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, imposición o alteración. Por su parte la empresa se compromete a prevenir las conductas del acoso laboral y sexual y de violencia de género en el trabajo, a defender el derecho de todos los funcionarios para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los funcionarios de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral y sexual y violencia de género en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico. Los líderes de procesos fomentarán la exclusión de cualquier tipo de hostigamiento entre las posibles conductas, tanto de dirigir a los trabajadores como de relación de estos entre sí. Se facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso y violencia de género, ya que propiciará en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la Ley 1010 De 2006, circular 026 de 2023, Procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias y demás normas relacionadas con la temática que se mencionaran más adelante.

ARTÍCULO 88.- OBJETIVO GENERAL.



Promover un ambiente laboral libre de violencias, acoso laboral y/o sexual y discriminación, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y personas de la comunidad LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 89.- MARCO NORMATIVO NACIONAL.

Convenio Sobre la Violencia y el Acoso C-190 del 2019:

De la Organización Internacional del Trabajo (OIT), primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La Constitución Política de Colombia (1991): consagra el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (Art 13) y estipula que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y como tal, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (Art 43). De igual forma en el Artículo 53 explicita que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

ARTÍCULO 90.- ACOSO LABORAL.

Norma y aspecto que regla.

Ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia)

Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable que atente contra la dignidad de una persona y tenga como consecuencia la desestabilización emocional, la alteración de la calidad de vida y la afectación del desempeño laboral.

Código Sustantivo del Trabajo

Establece los derechos y deberes de los empleadores y empleados, así como las condiciones laborales y el régimen disciplinario. En su Artículo 58, se prohíbe el acoso laboral y se establece que el empleador está obligado a garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Ley 1482 de 2011 (Congreso de Colombia)

Dicta medidas para prevenir y sancionar la discriminación, el racismo y la xenofobia, incluyendo la discriminación laboral. En su Artículo 5, se prohíbe el acoso laboral por motivos de raza, género, orientación sexual, discapacidad, religión, edad, entre otros.



Ley 361 de 1997 (Congreso de Colombia)

Establece medidas de protección a las personas con discapacidad, incluyendo la prohibición del acoso laboral por motivos de discapacidad. En su Artículo 26, se establece que el acoso laboral por discapacidad se considerará una forma de discriminación y se sancionará.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social

Dispone medidas “preventivas y correctivas” del acoso laboral, conformación del Comité de Convivencia el cual debe establecer un procedimiento interno que prevenga las conductas de acoso.

Resolución 652 de 2012 Modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo. Determina la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y Empresas privadas y la responsabilidad de los empleadores para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo.

Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se incluye los relacionados con la prevención del acoso laboral.

Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo. Se refiere a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 91.- VIOLENCIAS CONTRA LA MUJER Y DE GÉNERO. NORMA Y ASPECTO QUE REGULA.

Ley 1257 de 2008. Conceptualiza y dicta medidas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. La ley prohíbe cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Ley 1542 de 2012. Busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

Ley 1857 de 2017. Establece la obligación de las Empresas de adoptar medidas para prevenir, mitigar, y atender la violencia laboral contra las mujeres. La ley también establece la obligación de adoptar medidas para proteger a las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia.



Sentencia T-140 de 2021. Da lineamientos de cómo atender la violencia sexual en el ámbito laboral.

Decreto 1630 de 2019. Define las acciones necesarias para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia y establecer los criterios y procedimientos para el otorgamiento, la implementación y la prestación de las medidas de atención.

Decreto 2734 de 2012. Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

Ley 1761 de 2015. Mediate la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Esta Ley se conoce como la Ley Rosa Elvira Cely.

Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos Artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.

Ley 1639 de 2013. Fortalece las medidas de prevención, protección y atención integral a víctimas de crímenes con ácidos o sustancias similares que dañan o destruyen el tejido humano y aumenta las penas para las personas atacantes.

Ley 1329 de 2009. Dicta disposiciones para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.

Ley 1761 de 2015. A partir de la promulgación de la presente ley, los servidores públicos de la Rama Ejecutiva o Judicial en cualquiera de los órdenes que tengan funciones o competencias en la prevención, investigación, judicialización, sanción y reparación de todas las formas de violencia contra las mujeres, deberán recibir formación en género, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, en los procesos de inducción y reintroducción en los que deban participar, de acuerdo con las normas que regulen sus respectivos empleos (Art 11).

Ley 1719 de 2014. A partir de la promulgación de la presente ley, los servidores públicos de la Rama Esta ley establece criterios para la investigación y juzgamiento de las conductas de violencia sexual que constituyen delitos. Consagra derechos y garantías para las víctimas de violencia sexual. Establece que la atención en salud a las víctimas de violencia sexual deberá ser integral y gratuita. (Art 13-23).

Ley 679 de 2001. Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en



desarrollo del Artículo 44 de la Constitución.

Ley 294 de 1996. por la cual se desarrolla el Artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.

Se refiere a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 92.- ACOSO SEXUAL. NORMAS Y JURISPRUDENCIA.

Ley 1257 de 2008 (Congreso de Colombia). Define el acoso sexual como "cualquier comportamiento o conducta de naturaleza sexual que afecte la dignidad de una persona, que se realice en condiciones que puedan generar un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo".

Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000). Establece el acoso sexual como un delito en el Artículo 210 A. "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Sentencia C-871 de 2017. La Corte Constitucional declaró que el acoso sexual es una forma de violencia basada en género que vulnera los derechos fundamentales de las mujeres. La sentencia estableció que el acoso sexual no se limita a una conducta física, sino que también puede ser verbal o no verbal. Además, la Corte afirmó que el acoso sexual es una conducta discriminatoria que viola el derecho a la igualdad de las mujeres y el derecho al trabajo digno y seguro.

Sentencia T-438 de 2014. En esta sentencia, la Corte Constitucional ordenó a una EMPRESA indemnizar a una trabajadora que había sido víctima de acoso sexual por parte de su jefe. La Corte afirmó que el acoso sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad humana de las mujeres y que los empleadores tienen la obligación de garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.

Sentencia C-216 de 2019. La Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de la ley que prohíbe el acoso sexual en espacios públicos. La Corte afirmó que el acoso sexual en espacios públicos vulnera los derechos fundamentales de las mujeres y que el Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres de esta forma de violencia.



Consejo de Estado Sentencia 11001-03-25-000-2012-00368-00 (1421-12) del 10 de agosto de 2011. Determinó que las conductas de acoso sexual ejercidas por los sujetos destinatarios del Código Disciplinario Único son sancionables por los jueces disciplinarios debido a que en la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario) se establece que es falta gravísima "realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo".

Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo. Se refiere a la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 93.- MARCO CONCEPTUAL.

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

ARTÍCULO 94.- MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

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

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

2.1 Vulneración al derecho de la Desconexión laboral: Toda conducta que atente contra el derecho al goce efectivo del tiempo libre y de descanso, permisos, licencias, vacaciones, incapacidades, intimidación personal y familiar de todos los funcionarios, independientemente de la jornada laboral que tengan establecida y/o



si desarrollan parcial o totalmente su trabajo en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y/o trabajo presencial. Siendo entendida la desconexión laboral y digital como el derecho que tienen todos los servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos de acuerdo en lo expuesto en la Ley 2191 de 2022. (Salvo las excepciones descritas en la política de desconexión laboral de la entidad).

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

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

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones que menosprecien al trabajador.

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

ARTÍCULO 95.- 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:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) 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.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los



compañeros de trabajo.

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

j) 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.

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) 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.

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

o) La exigencia para atender o responder a dispositivos digitales o comunicaciones, una vez finalizada la jornada laboral y/o en tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones, incapacidades, intimidad personal y familiar. Salvo causas de



fuerza mayor, situaciones de urgencia, externa necesidad o circunstancias excepcionales.

p) Realizar convocatorias tanto presenciales como virtuales a reuniones de trabajo y/o formación obligatoria, que requieran extender la jornada laboral y/o que se convoquen fuera de esta.

q) Citación constante y persistente a reuniones sin antelación suficiente o previa que afecte directamente la planificación de las actividades dentro de la jornada laboral de los funcionarios.

r) Envío de comunicaciones, solicitudes, correos electrónicos, mensajes de texto y llamadas telefónicas una vez finalizada la jornada laboral y/o en tiempo de descanso, permisos, licencias, vacaciones, incapacidades, intimidad personal y familiar. Salvo causas de fuerza mayor, situaciones de urgencia, externa necesidad o circunstancias excepcionales.

s) Recriminación o sanción a los funcionarios por no haber estado conectados y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de vacaciones, permisos, licencias, incapacidades, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.

En los demás casos no especificados anteriormente, el comité de convivencia valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. El comité de convivencia laboral evaluará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual 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 96: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional.

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar



exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación de las laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la entidad.

e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

j) La exigencia para atender o responder a dispositivos digitales o comunicaciones, dentro de la jornada laboral.

k) La exigencia para la asistencia a convocatorias tanto presenciales como virtuales a reuniones de trabajo y/o formación obligatoria dentro de la jornada laboral.

l) Envío de comunicaciones, solicitudes, correos electrónicos, mensajes de texto y llamadas telefónicas dentro de la jornada laboral.

ARTÍCULO 97.- ACOSO SEXUAL: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.



ARTÍCULO 98: CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

Acoso Verbal:

- Referirse al otro con un silbido insinuator.
- Tratar a una persona con palabras o adjetivos determinados, cuando la persona no le ha dado la confianza para hacerlo.
- Realizar comentarios sexuales sobre alguien o sobre su vestimenta, contar historias o chistes sexuales o considerados obscenos.
- La difusión de mentiras o rumores acerca de la vida sexual privada de una persona.
- Invitar a estar de forma íntima a otra persona repentinamente sin que esté interesada, como también amenazar o sobornar de forma directa o indirecta para realizar una actividad sexual que no es deseada, proferir insultos de forma ofensiva, etc.
- Clasificar a las personas por sus atributos físicos también.
- Realizar sonidos o gestos sexuales que sugieran ruidos de succión, o relacionados a actos sexuales, guiños o movimientos pélvicos ofensivos.
- Realizar preguntas o investigar a alguien acerca de su vida íntima o sus comportamientos.

Acoso no verbal: En este tipo de acoso todas las muestras gestuales o no verbales que impliquen una ofensa al otro, como:

- Mirar a una persona de forma excesiva u ofensiva, en especial si la mirada se dirige a ciertas partes del cuerpo.
- Mirar fijamente a alguien durante demasiado tiempo.
- Bloquearle el camino a alguien para que deba enfrentarse a esa persona o para que pueda tocarla.
- Mostrar imágenes sexuales, fotos o dibujos sexualmente explícitos.
- Realizar gestos sexuales o intimidatorios.
- Dar regalos íntimos no deseados, entre otros.

Acoso físico: Son todos aquellos acercamientos físicos a una persona sin que lo desee, de forma ofensiva, como:

- Tocar el cuerpo, el cabello, la ropa de otra persona.
- Pararse o sentarse demasiado cerca.
- Rozar a la persona o buscar contacto cuándo es no deseado.
- Realizar caricias. • Tocarse a sí mismo sexualmente para ser visto por otros.

¿Qué es acoso sexual en el ámbito laboral?

La Organización Internacional del Trabajo (1985) "el acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores; constituye un



problema de seguridad, de salud, de discriminación, es una inaceptable situación laboral y una forma de violencia que afecta en mayor medida a las mujeres”. En Colombia, el acoso sexual es además una forma de violencia que, al atentar contra la libertad, la integridad y la formación sexual de una persona se tipifica como delito en el Código Penal (Artículo 210 A, adicionado por la Ley 1257 de 2008).

¿Cuál es la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual?

De conformidad con el marco normativo aplicable, enunciado previamente, se tiene que el principio orientador para diferenciar entre acoso laboral y acoso sexual laboral es la finalidad de la conducta de quien la realiza. En este sentido, quien realiza la conducta de acoso laboral está enfocada en infundir miedo, angustia, intimidación, generar desmotivación, perjuicio laboral e inducir a la renuncia del trabajo. Por su parte, la finalidad de quien realiza la conducta de acoso sexual laboral es obtener algún beneficio de tipo sexual por parte de la persona acosada sin pretender su renuncia al trabajo, aunque ésta se produzca como producto de dicha conducta.

MALTRATO: Todo acto físico, sexual, emocional, económico o psicológico que influya sobre otra persona, así como toda amenaza de cometer tales actos, lo cual incluye cualquier comportamiento que asuste, intimide, aterrorice, manipule, dañe, humille, culpe, lesione o hiera a alguien.

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

ARTÍCULO 99: TIPOS DE VIOLENCIA:

a) Violencia económica: Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela.

b) Violencia psicológica: Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja, su familia, mascotas, o bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia o de su trabajo.



c) Violencia emocional: Consiste en atentar contra la autoestima de una persona a través de críticas constantes, menospreciar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal.

d) Violencia física: Consiste en causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad.

e) Violencia sexual: Conlleva obligar a una pareja a participar en un acto sexual sin su consentimiento. Véase infra para obtener más información sobre la violencia sexual.

f) Violencia de género: La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

g) Violencia contra el adulto mayor: Consiste en un acto o varios actos repetidos que le causan daño o sufrimiento a un adulto mayor, también incluye la no adopción de medidas apropiadas para evitar otros daños, cuando se tiene con dicha persona una relación de confianza.

h) Violencia contra personas con capacidades especiales: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a una persona en condición de discapacidad.

i) Violencia contra la comunidad LGTBIQ+: Violencia dirigida a la sexualidad o identidad de género de una persona. Puede ser psicológica o física y estar motivada por la bifobia, la homofobia, la lesbofobia y la transfobia. Los factores que influyen pueden ser las costumbres y los prejuicios culturales, religiosos o políticos.

j) Violencia contra la mujer: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.



ARTÍCULO 100.- GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de Acoso Laboral, Acoso Sexual Laboral y Discriminación, tiene como finalidad poner en conocimiento la ruta de acceso para la atención integral de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral en la entidad, con el fin de garantizar los mecanismos para la prevención y la denuncia.

ARTÍCULO 101.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

Las medidas de prevención tienen como finalidad promover un adecuado ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre los empleados públicos de la Entidad y respetar la dignidad e integridad de las personas en el ámbito laboral. Estas medidas son las siguientes:

1. Realizar campañas de divulgación preventiva y capacitación sobre el contenido de la ley 1010 de 2006 y la ley 2209 de 2022, particularmente en relación con los bienes protegidos por ella, las conductas que constituyen acoso laboral, las que no las constituyen, las circunstancias agravantes y atenuantes, tiempo de caducidad y el tratamiento sancionatorio.
2. Establecer campañas de difusión a través de los canales de comunicación de la Entidad sobre el alcance y gravedad de la conducta de acoso laboral y/o acoso sexual laboral, o las formas en que este puede presentarse, dar a conocer de manera clara y adecuada la existencia de la ruta y de los medios para interponer las quejas por acoso laboral y/o acoso sexual laboral y para recibir información y orientación sobre los derechos de las personas que se consideren víctimas de esta conducta.
3. Incluir dentro del Plan Anual de Capacitación de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., las siguientes actividades: a) Inducción y reinducción a los trabajadores de la empresa sobre la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones aplicables al fenómeno de acoso laboral, así como una ilustración integral que permita a los funcionarios conocer sus alcances y características. Este contenido debe ser entregado al Grupo de formación con el fin de que sea incluido en el curso de inducción y reinducción. b) Generar espacios de capacitación y campañas de sensibilización en prevención del acoso laboral, abuso sexual laboral, conductas y roles sexistas, estereotipos de género, consecuencias del acoso sexual, discriminación y sobre los procedimientos de actuación respecto de la ruta de atención. c) Sensibilización a los funcionarios del nivel directivo para concientizar y fortalecer las buenas prácticas en el desarrollo de las relaciones laborales con los funcionarios a su cargo, evitando la ocurrencia de conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual laboral y discriminación.



4. Ejecución de actividades constructivas individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la Entidad y velar por el buen ambiente laboral.
 5. Establecer a través del Plan de Bienestar, con el apoyo de la Caja de Compensación y Administradora de Riesgos Laborales (ARL), actividades para mantener unas relaciones interpersonales adecuadas, desarrollar talleres de relaciones humanas y de aprendizaje, generando procesos de autoconocimiento y crecimiento en el ámbito personal y grupal.
 6. Divulgar los valores de la a través de los medios de comunicación establecidos, con el fin de fortalecer las buenas prácticas entre los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., teniendo como base la corresponsabilidad.
 7. Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso laboral, acoso sexual laboral u hostigamiento y que afectan la dignidad de los trabajadores de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., con el fin de señalar las recomendaciones correspondientes.
 8. En el desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales, se adelantarán estrategias tendientes a prevenir, corregir y mitigar posibles conductas asociadas al acoso laboral, al acoso sexual laboral y a la discriminación con el apoyo y orientación de la Entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
 9. Promover el trato respetuoso hacia todos los empleados públicos de la Entidad dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada del reconocimiento a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos públicos, independiente de la condición racial, social, de género, credo religioso o político que ostenten.
 10. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo a la normatividad vigente, en la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., con el fin de prevenir o superar las situaciones que atenten contra la sana convivencia y perturben el clima laboral.
 11. Socializar la Política de desconexión laboral y adelantar actividades tanto para superiores como para los funcionarios en general tendientes a aplicar los lineamientos de la Política.
- Las reuniones ordinarias que realice el Comité de Convivencia Laboral, se citan mínimo una vez trimestralmente, estas reuniones pueden ser presenciales o virtuales utilizando las herramientas tecnológicas disponibles en la Entidad y entre



los asistentes se deberá incluir al representante de ASEOPRONGO SAS E.S.P., De todas las reuniones del Comité se dejará evidencia escrita mediante Acta. Igualmente, todas las medidas anteriores tienen como finalidad aparte de aquellas definidas en la Ley, Decretos Reglamentarios y Resoluciones Internas, la creación de valor en aquellas situaciones de clima laboral que generen inconvenientes en el acceso a las medidas de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades y Liderazgo y estilos de dirección.

ARTÍCULO 102. - ATENCIÓN QUEJA POR ACOSO LABORAL.

Se seguirá el procedimiento dispuesto en este reglamento interno de trabajo de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P.,

ARTÍCULO 102. - ATENCIÓN EN CASO DE QUEJA POR ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS DE GÉNERO Y CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACIÓN CONTRA TRABAJADORES:

1. Recepción de la queja y Canales de atención.

Una vez la persona afectada vinculada a la empresa haya identificado el tipo de violencia de género o tipo de discriminación del cual está siendo víctima por parte de un compañero de trabajo, su jefe u otro superior jerárquico puede presentar su queja de manera verbal o escrita ante los siguientes canales de atención: Presencialmente ante el comité de convivencia de la empresa o mediante Correo electrónico del comité.

Los trabajadores no implicados en un caso o directivos de la empresa que se enteren de un caso de acoso sexual, violencia de género y de cualquier forma de discriminación tienen el deber de notificar los casos. En este sentido, La empresa recibiendo información, adquiere la obligación de notificar el caso mediante cualquiera de los dos medios de recepción de la queja dispuestos. De esta forma, La empresa recibiendo información de terceras personas podrá activar el presente Protocolo de manera oficiosa por información que reciba de terceras personas que detecten el caso. Para la presentación de la queja de forma escrita, la persona que se considere víctima de las conductas o quien denuncie en lo posible deberá procurar:

Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Indicar la identidad de la persona denunciada y de ser posible el cargo que desempeña.



Adjuntar elementos probatorios en dado caso de que existan.

Una vez presentada la queja de manera oficial, el comité de convivencia deberá garantizar la confidencialidad y no revictimización de la persona afectada, evitando poner trabas innecesarias al proceso y hacer repetir a la víctima los hechos presentados.

2. Recepción de la queja y Canales de atención.

El comité de convivencia laboral para la recepción de la queja de manera presencial debe identificar si se trata de una situación de urgencia, es decir que la víctima precisa atención inmediata debido a una situación crítica de peligro evidente para la vida y/o la seguridad de la vida, en caso de que la respuesta sea sí, se debe activar el servicio de emergencia médica establecido por la entidad. Así mismo, el comité o la profesional encargado debe identificar si la persona afectada se encuentra en crisis, en dado caso que la respuesta sea afirmativa se debe brindar atención primaria en crisis. Cuando se trata de casos de violencia sexual, se debe informar a la persona sobre el Modelo de Atención en Salud que debe aplicarse y se remitirá a las instituciones que hacen parte de la ruta externa para estos casos. Cuando las denuncias se presentan a través del correo o de forma escrita la persona encargada de la recepción de la queja se comunicará con la víctima para orientarla en referencia a las rutas establecidas tanto a nivel interno como externo. En conjunto con gestión humana se brindará orientación sobre las posibilidades que tiene tanto en el ámbito administrativo y en el ámbito judicial respecto a los procesos de queja y denuncia.

3. Registro de la queja o denuncia.

El o la profesional encargada de la atención inicial a la víctima, debe documentar la queja en el sistema de registro y seguimiento dispuesto por la entidad.

4. Apoyo psicosocial y Jurídico.

Se debe informar a la persona afectada que desde la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., se brindará orientación jurídica y apoyo psicosocial en caso de que lo requiera. En caso de que la persona acepte el apoyo psicosocial, la parte del empleador que hace parte del comité de convivencia remitirá al acompañamiento psicológico y de salud a través de personal especializado de la ARL.

Por su parte la orientación jurídica incluye información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos y los mecanismos de denuncia contemplados en la ley.



5. Medidas de protección.

La persona encargada del comité con el consentimiento de la víctima y solicitud de la misma remitirá la solicitud a la gerencia general frente a las medidas de protección a implementar de acuerdo al caso, dentro de las cuales se pueden contemplar:

Acompañamiento psicosocial permanente en caso de ser requerido.

Rotación, separación o cambio de lugar de la presunta persona que está ejerciendo el acoso sexual o cualquier forma de violencia de género y discriminación.

Valorar medidas de teletrabajo siempre y cuando sea solicitado por la persona afectada.

Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

6. Remisión externa del caso.

Sí la conducta reviste las características de un delito se debe informar a través de los canales institucionales de la empresa ASEOPRONTA SAS E.S.P., a la Fiscalía General de la Nación.

7. Cierre del caso.

Una vez agotada la atención establecidos en el presente Protocolo, la persona designada por el comité de convivencia dará seguimiento y registra el cierre del caso en el sistema de registro y seguimiento. Lo anterior, sin perjuicio de que la persona afectada pueda reactivar la atención prevista en el presente protocolo, cuando a ello haya lugar, y dé la continuidad en las acciones de investigación y sanción que se hubieren emprendido.

Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, aprendices, practicantes u otros.

En caso de que la queja presentada sea contra un contratista, aprendiz, y/o practicante, la persona afectada puede remitir sus quejas a los mismos medios establecidos en la anterior ruta, seguidamente el comité de convivencia deberá realizar la atención inicial a la víctima, tal como ya se dispuso anteriormente, hacer registro de la queja y seguimiento, remitir a la víctima a apoyo psicosocial y



jurídico si esta lo requiere. Seguidamente, se analizará si el caso posee las características de un delito, en caso de que aplique éste se remitirá a la fiscalía General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente. Así mismo, revisará las conductas del o la contratista y elaborará un reporte de incumplimiento de la cláusula contractual relacionada con el presente protocolo. Posterior a ello, se inicia el proceso para evaluar si él o la contratista incumplió la cláusula del contrato.

En el caso de aprendices y/o practicantes, en caso de ser procedente la queja en su contra en conjunto con la persona supervisora, se enviará a través de los medios de la Empresa, una comunicación a la institución a la cual pertenece informando sobre las acciones de acoso sexual, violencia de género o cualquier forma de discriminación cometidas.

Cuando la persona afectada no hace parte de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., o está vinculada a partir de mecanismos de tercerización laboral, pero ha sido presuntamente acosada, violentada o discriminada por parte del personal vinculado a la empresa en el ejercicio de sus labores o como contratista u otra modalidad. El proceso a seguir es el siguiente:

- a. Recepción de la queja. En la página oficial de nuestra empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., se encuentra publicado los medios de contactos desde el cual la ciudadanía afectada puede remitir su queja.
- b. Registro de la queja.
- c. Contacto con la persona afectada. Es importante identificar si la situación de acoso sexual, violencia o discriminación ocurrió mientras la persona denunciada se encontraba realizando actividades en el marco de sus funciones o actividades contractuales. El comité de convivencia se contacta con la víctima le informa sobre las rutas externas de atención.
- d. Remisión a Proceso Disciplinario. El caso se remite al área de Gestión humana, quien en el caso de que la persona denunciada sea un trabajador de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., determinará las sanciones pertinentes contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 103.- RUTAS EXTERNAS DE ATENCIÓN DE VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO Y DISCRIMINACIÓN.

Es importante tener en cuenta que la persona afectada no necesita seguir de



manera consecutiva los pasos que se establecen a continuación, si no que, considerando cada caso, puede iniciar por cualquiera, sin importar el paso en el cual active la ruta, las instituciones correspondientes le guiarán en los pasos a seguir.

Paso 1 Estás en una situación de emergencia. Si la respuesta es sí, recuerda que lo primero es tu vida e integridad. Marca desde tu celular a las líneas 24/7 123 o 155.

Paso 2 ¿Has sido víctima de violencia sexual o de violencia física o psicológica? Necesitas atención en salud.? Acude lo más pronto posible a un hospital o Centro de atención primaria en salud. Para activar la ruta de violencia sexual procura acudir a urgencias en el centro de salud más cercano antes de transcurridas 72 horas del hecho. No importa si eres de régimen subsidiado o contributivo, allí también te orientarán en los pasos a seguir en la ruta.

Paso 3 Eres víctima de violencia intrafamiliar. Acude a la Comisaria de Familia más cercana o también a un CAI de la Policía Nacional. Allí ellos te orientarán sobre el proceso a seguir.

Paso 4 Deseas recibir orientación e información sobre los hechos de violencia o discriminación vivenciados. Puedes acudir presencialmente a:
Casas de justicia con Ruta de atención integral a víctimas.
Defensoría del pueblo. Al CAI de policía más cercano Si te encuentras en Bogotá puedes marcar al 01800011213 escribir al WhatsApp 3007551846 o al correo electrónico lpurpura@sdmujer.gov.co.

Paso 5. ¡Denuncia! Fiscalía.
Puedes denunciar el hecho desde tu celular marcando 122 o desde un teléfono fijo 0180000919748 en cualquier parte del país. Así mismo te puedes acercar a cualquier: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidad de Reacción Inmediata (URI) Unidad de Atención Preprocesal (UAP). Para la denuncia específica de hechos de violencia sexual puedes acudir al Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS).

ICBF a autoridad competente para la protección integral y restablecimiento de los derechos de las niñas y adolescentes cuando se presentan casos de violencias en su contra o están en riesgo de feminicidio

PASO 6

Cuando no obtienes resultados a través de la activación de la Ruta de VGA en los pasos mencionados puedes acudir a la Procuraduría General de la Nación a interponer una queja: 5878750 opción 6 auxilioprocuraduria.gov.co.



NIT: 901.380.755-1



DIRECTORIO DE ATENCIÓN EN VIOLENCIAS DE GÉNERO Y TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN.

Líneas amigas e instancias que te escuchan, orientan e informan.



COLOMBIA.

Es una línea gratuita que atiende las 24/7. Desde todos los lugares del territorio colombiano las personas se pueden comunicar utilizando cualquier operador para recibir orientación en temas relacionados con violencia de género. En caso de registrarse llamadas reportando en caso de emergencia, la llamada será redireccionada a la Policía Nacional para que se disponga del apoyo necesario para su atención inmediata. En caso de reportar violencias relacionadas con menores de 18 años la línea pondrá en contacto al **ICBF**.

CONTACTO



Marca 155.



Es una aplicación móvil que busca brindar a las mujeres colombianas información sobre las rutas de violencias que deben seguir las mujeres en caso de ser víctimas de violencia física, sexual, política y económica. ELLAS, te orienta sobre qué hacer de manera particular frente a cada tipo de violencia, te muestra las líneas de emergencia, las líneas de orientación y puedes presionar el botón de pánico desde la aplicación para que tu ubicación sea enviada a un contacto de emergencia.

CONTACTO Descarga la app vía App Store o Playstore.



Funciona 24/7. Te permite acceder a todos los servicios de emergencia y



NIT: 901.380.755-1



seguridad. La Policía Nacional recibe la denuncia y atiende y asiste a las víctimas acompañándolo a lugares seguros y activando las rutas de atención.

CONTACTO  Marca 123

CAPITULO XIX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 104. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (Artículo 8 Ley 2466 del 25 de junio de 2025)

CAPITULO XX VIGENCIA

ARTÍCULO 105. El presente Reglamento de la empresa ASEOPRONGO SAS E.S.P., entrará a regir cuando sea publicada en cartelera y/o socializada con los trabajadores.

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 106. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.



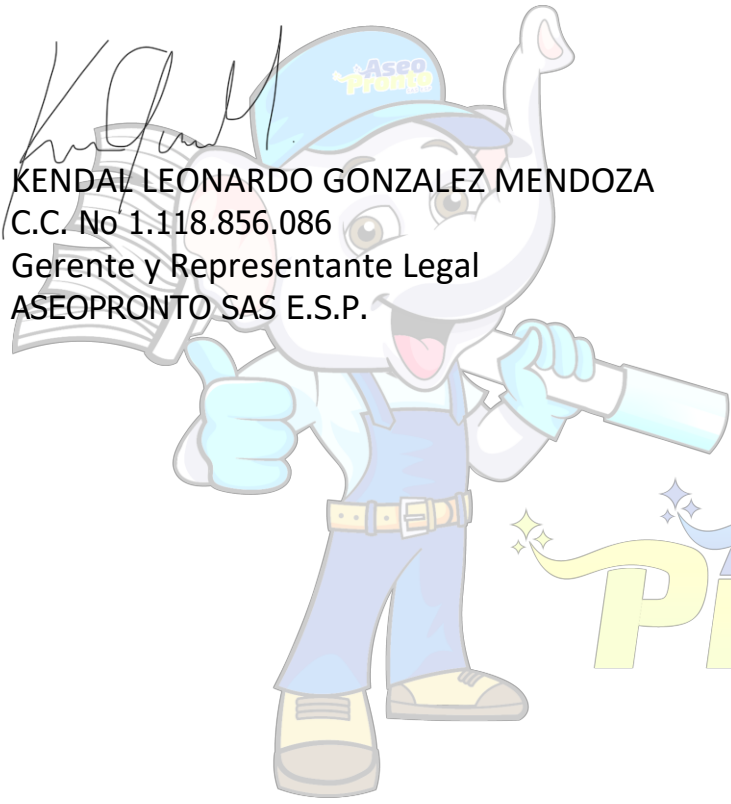
NIT: 901.380.755-1



CAPITULO XXII CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 107. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Dado a los., a los 24 días del mes de Junio del año dos mil veintiséis (2026).



KENDAL LEONARDO GONZALEZ MENDOZA
C.C. No 1.118.856.086
Gerente y Representante Legal
ASEOPRONGO SAS E.S.P.

**Aseo
Pronto**
S.A.S E.S.P