



asvalle S.A. E.S.P.

Ambientalmente saludable

Empresa de Aseo, Acueducto y
Alcantarillado del Valle de Sibundoy

**EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO
Y ALCANTARILLADO DEL VALLE
DE SIBUNDOY S A E S P**

**REGLAMENTO
INTERNO DE
TRABAJO**

Pág. 1

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL
VALLE DE SIBUNDOY S A E S P**

NIT 846003250-8

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

TABLA DE CONTENIDO

PREÁMBULO

Capítulo 1 – Identificación del Empleador y Ámbito de Aplicación

Capítulo 2 – Condiciones de Admisión, Selección y Período de Prueba

Capítulo 3 – Prácticas Laborales, Vinculación Formativa y Contrato de Aprendizaje

Capítulo 4 – Trabajadores Accidentales o Transitorios

Capítulo 5 – Contrato a Término Fijo

Capítulo 6 – Contrato a Término Indefinido

Capítulo 7 – Contrato por Obra o Labor Determinada.

Capítulo 8 – Disposiciones Relacionadas con la Contratación Externa (Prestación de Servicios).

Capítulo 9 – Modalidades de Trabajo y Desconexión Laboral

Capítulo 10 – Jornada de Trabajo, Turnos y Horario Flexible

Capítulo 11 – Trabajo Suplementario, Nocturno y Descansos

Capítulo 12 – Vacaciones, Licencias Y Permisos

Capítulo 13 – Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Capítulo 14 – Seguridad Social y Prestaciones Sociales

Capítulo 15 – Orden, Disciplina y Confidencialidad

Capítulo 16 – Normas de Protección Especial

Capítulo 17 – Obligaciones y Prohibiciones

Capítulo 18 – Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias.

Capítulo 19 – Procedimiento Disciplinario (Debido Proceso)

Capítulo 20 – Políticas de Equidad, Inclusión y Prevención del Acoso

Capítulo 21 – Régimen Salarial, Pagos no Constitutivos de Salario y Prestaciones Adicionales

Capítulo 22 – Presentación y Trámite de Quejas y Reclamos.

Capítulo 23 – Publicación, Vigencia y Disposiciones Finales.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se expide en cumplimiento de lo previsto en los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), la Ley 2466 de 2025, las normas que la reglamenten, modifiquen o complementen y demás disposiciones laborales vigentes aplicables, con el propósito de regular las relaciones laborales entre **EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P**, en adelante **la Empresa**, y los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo.

Este Reglamento constituye un instrumento de organización, convivencia y gestión laboral orientado a garantizar el adecuado funcionamiento de la Empresa, la protección de los derechos de los trabajadores y la prestación eficiente, continua, segura y de calidad de los servicios públicos y actividades desarrolladas por la organización.

Su finalidad es regular de manera integral las condiciones, derechos, obligaciones, procedimientos y lineamientos que rigen las relaciones laborales, procurando:

- La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- La seguridad jurídica y operativa de la Empresa.
- La prevención de conflictos laborales mediante mecanismos claros de gestión, seguimiento y control.
- El fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad, la transparencia y el cumplimiento normativo.
- La adecuada prestación de los servicios a cargo de la organización.

El presente Reglamento se inspira en los principios rectores del derecho laboral colombiano y en los lineamientos incorporados por la Reforma Laboral 2025, fundamentándose especialmente en:

- Dignidad humana.
- Buena fe.
- Debido proceso.
- Igualdad de oportunidades, no discriminación, inclusión **y enfoque de género**.
- Estabilidad en el empleo y **protección de la estabilidad laboral reforzada**.
- Trabajo decente y **justicia social laboral**.
- Diálogo social.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

- h) Protección de los derechos fundamentales.
- i) Derecho a la desconexión laboral.
- j) **Primacía de la realidad** sobre las formalidades.

La Empresa promoverá relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de las obligaciones legales, reconociendo la importancia de las actividades administrativas, técnicas, operativas, comerciales y de atención al usuario para garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de los servicios a su cargo, la protección del medio ambiente, el bienestar de los trabajadores y la satisfacción de las necesidades de las comunidades atendidas.

En desarrollo de lo anterior, el presente Reglamento incorpora disposiciones relacionadas con jornada de trabajo, descansos, permisos, licencias, seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral, prevención del acoso, protección de la información, régimen disciplinario, debido proceso y demás aspectos necesarios para el adecuado desarrollo de las actividades de la Empresa.

El presente Reglamento se adopta y aplicará de conformidad con la normatividad laboral vigente y las disposiciones que la modifiquen, complementen o sustituyan.

CAPÍTULO 1 – IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Identificación del Empleador.

El presente Reglamento Interno de Trabajo es expedido por la **EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P.**, identificada con **NIT 846003250-8**, con domicilio principal en el municipio de Sibundoy, departamento del Putumayo, legalmente constituida conforme a la normatividad aplicable.

La Empresa tiene por objeto principal la prestación de servicios públicos domiciliarios de aseo, acueducto y alcantarillado, así como la ejecución de actividades complementarias, conexas y necesarias para el desarrollo de su objeto social, incluyendo la gestión integral de residuos sólidos, recolección, transporte, tratamiento y disposición final de residuos, barrido y limpieza de áreas públicas, mantenimiento de zonas verdes, corte de césped, poda de árboles, educación ambiental y demás actividades autorizadas por la normatividad vigente.

La Empresa promoverá relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la transparencia, la responsabilidad y el cumplimiento de las obligaciones legales, reconociendo la importancia de las actividades administrativas, técnicas, operativas, comerciales y de atención al usuario para

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

garantizar la prestación eficiente, continua y de calidad de los servicios a su cargo, la protección del medio ambiente, el bienestar de los trabajadores y la satisfacción de las necesidades de las comunidades atendidas.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento hacen parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren con la Empresa y serán de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, incluyendo el trabajo presencial, remoto, híbrido, en campo o cualquier modalidad permitida por la legislación vigente.

El Reglamento será aplicable en todas las sedes, dependencias, áreas administrativas, comerciales, técnicas y operativas, centros de trabajo actuales o futuros y, en general, en cualquier lugar donde los trabajadores desarrollen actividades relacionadas con las funciones propias de la Empresa.

Artículo 3. Comunicaciones y Notificaciones Institucionales.

La Empresa podrá utilizar como canales oficiales de comunicación el correo electrónico corporativo o suministrado por el trabajador para fines laborales, comunicaciones físicas, plataformas tecnológicas, sistemas de información, medios digitales institucionales y demás mecanismos autorizados por la normatividad vigente.

Las comunicaciones se entenderán válidamente realizadas cuando exista evidencia razonable de su envío, publicación, entrega o puesta a disposición por los medios autorizados.

Los trabajadores deberán mantener actualizada su información de contacto y custodiar adecuadamente las credenciales, accesos y herramientas institucionales asignadas para el desarrollo de sus funciones. La omisión de esta obligación impedirá al trabajador alegar desconocimiento de comunicaciones válidamente emitidas por la Empresa a los medios previamente registrados.

Artículo 4. Estructura Organizacional y Subordinación.

La estructura organizacional de la Empresa se encuentra definida en la planta de personal, el organigrama, el manual específico de funciones y competencias laborales y los demás documentos internos vigentes.

Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y responsables de proceso, siempre que estas se relacionen con las funciones del cargo, la adecuada prestación de los servicios públicos a cargo de la Empresa y no contravengan la Constitución, la ley o los derechos fundamentales de los trabajadores.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

La facultad subordinante será ejercida con respeto por la dignidad humana, los derechos fundamentales de los trabajadores y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

CAPÍTULO 2 – CONDICIONES DE ADMISIÓN, SELECCIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

SECCIÓN 1: CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 5. Requisitos de Admisión.

Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa deberá presentar la documentación e información requerida para el proceso de selección, incluyendo como mínimo:

1. Documento de identificación.
2. Hoja de vida y soportes de experiencia laboral y académica.
3. Certificaciones o licencias exigidas para el cargo, cuando aplique.
4. La Empresa podrá realizar directamente o a través de terceros autorizados las verificaciones de antecedentes, referencias, certificaciones o validaciones necesarias conforme a la naturaleza del cargo y a la normatividad vigente.
5. Los exámenes médicos ocupacionales se practicarán al momento del ingreso del trabajador, conforme a las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. Demás documentos razonablemente requeridos por la Empresa conforme a la naturaleza del cargo.
7. Para los cargos operativos, de conducción o aquellos que impliquen la utilización de vehículos, maquinaria, herramientas o equipos especializados, el aspirante deberá acreditar las licencias, certificaciones, cursos, permisos o requisitos técnicos exigidos para el desempeño de sus funciones, cuando resulten aplicables.

La Empresa podrá verificar la autenticidad de la información suministrada por el aspirante.

El aspirante será responsable por la veracidad e integridad de la información suministrada durante el proceso de selección.

Artículo 6. Respeto a la Diversidad y Condiciones de Ingreso.

Los procesos de admisión y selección se desarrollarán con respeto a la dignidad humana, igualdad y no discriminación.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

La Empresa podrá establecer requisitos y lineamientos razonables relacionados con las competencias, condiciones de idoneidad, aptitudes, certificaciones, condiciones de seguridad y demás aspectos necesarios para el desempeño del cargo, siempre que sean objetivos, proporcionales y acordes con la naturaleza de las funciones a desarrollar.

Artículo 7. Veracidad de la Información.

La información y documentación suministrada por el aspirante se entenderá presentada bajo criterio de buena fe y veracidad.

La falsedad, adulteración u ocultamiento de información relevante durante el proceso de selección podrá dar lugar a la exclusión del aspirante del proceso de admisión. Si la situación se descubre con posterioridad a la vinculación laboral, la Empresa podrá adoptar las medidas que legalmente correspondan, previo cumplimiento del debido proceso y valoración de la gravedad de la conducta cuando legalmente resulte procedente.

SECCIÓN 2: SELECCIÓN

Artículo 8. Principios del Proceso de Selección.

El proceso de selección se regirá por principios de igualdad, transparencia, confidencialidad, mérito y no discriminación, conforme a la normatividad laboral vigente.

No podrán establecerse criterios discriminatorios por razones de sexo, raza, origen, identidad de género, orientación sexual, religión, discapacidad, estado de salud, opinión política o cualquier otra condición protegida por la ley.

Artículo 9. Tratamiento de Datos Personales.

La Empresa realizará el tratamiento de los datos personales del aspirante y del trabajador conforme a la normatividad vigente sobre protección de datos personales y a las autorizaciones otorgadas para tal fin.

La información recolectada tendrá carácter confidencial y será utilizada exclusivamente para fines laborales, administrativos, de seguridad y cumplimiento legal.

Artículo 10. Libreta Militar.

No se exigirá la libreta militar como requisito de ingreso o permanencia, según la normativa vigente.

Artículo 11. Requisitos Legales de Vinculación.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Ningún trabajador podrá iniciar labores sin que previamente se hayan realizado las afiliaciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), conforme a la normatividad vigente.

Cuando la naturaleza del cargo lo requiera, la Empresa podrá verificar licencias, permisos, certificaciones técnicas, antecedentes o requisitos especiales necesarios para el ejercicio de determinadas funciones.

Artículo 12. Personal Operativo y Conductores.

Los conductores y trabajadores que operen vehículos, maquinaria, equipos o herramientas de la Empresa deberán abstenerse de desarrollar sus actividades bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que puedan afectar sus capacidades físicas o cognitivas para el desempeño seguro de sus funciones.

Los trabajadores deberán someterse a las evaluaciones médicas ocupacionales, controles preventivos y demás medidas de seguridad que la Empresa implemente para verificar las condiciones necesarias para el desempeño seguro de sus funciones, conforme a la normatividad vigente.

Los trabajadores deberán mantener vigentes las licencias, certificaciones, autorizaciones o requisitos exigidos para el desempeño de sus funciones e informar oportunamente cualquier suspensión, restricción, vencimiento o pérdida de las mismas.

Asimismo, deberán cumplir las normas de seguridad, tránsito, operación y demás disposiciones aplicables a su actividad, así como reportar oportunamente accidentes, incidentes, daños, fallas o cualquier novedad que pueda afectar la seguridad de las personas, los bienes de la Empresa o la continuidad de los servicios a cargo de la organización.

Artículo 13. Pago de Nómina y Cuenta Bancaria.

El pago de salarios y demás conceptos laborales se realizará como regla general mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta informada por el trabajador.

El trabajador será responsable de mantener actualizada su información bancaria y de reportar oportunamente cualquier novedad relacionada con esta.

El pago se efectuará en la cuenta designada, dentro de los plazos legales, y en la fecha previamente establecida por la Empresa.

Artículo 14. Uso de Herramientas Tecnológicas y Medios Digitales.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Los trabajadores deberán hacer uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas, correos electrónicos, plataformas digitales, equipos y medios de comunicación suministrados por la Empresa para el desarrollo de sus funciones.

La Empresa podrá establecer lineamientos internos relacionados con seguridad de la información, protección de datos, uso de tecnologías y herramientas digitales corporativas.

Los recursos tecnológicos suministrados por la Empresa deberán utilizarse exclusivamente para fines laborales, salvo autorización expresa en contrario.

Artículo 15. Compromiso de Imagen y Conducta Profesional.

El trabajador se compromete a mantener una presentación personal, conducta y condiciones de higiene acordes con los lineamientos razonables, objetivos y no discriminatorios establecidos por la Empresa, garantizando compatibilidad con los Elementos de Protección Personal (EPP), condiciones de seguridad industrial, atención adecuada a los usuarios y comunidad, y correcta prestación del servicio.

SECCIÓN 3: PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 16. Estipulación y Duración.

El período de prueba deberá constar por escrito dentro del contrato de trabajo y se registrará por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Su duración no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado, sin superar dos (2) meses.

Artículo 17. Efectos y Terminación.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin lugar a indemnización, de conformidad con la normatividad laboral vigente.

La terminación durante el periodo de prueba deberá obedecer a razones objetivas relacionadas con la aptitud, adaptación, desempeño o competencias requeridas para el cargo, respetando los derechos fundamentales del trabajador y el principio de no discriminación.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de las protecciones especiales previstas para trabajadores amparados por estabilidad laboral reforzada u otras garantías constitucionales y legales aplicables.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 18. Prórroga del Periodo de Prueba.

Cuando las partes pacten un período de prueba inferior al límite máximo legal, este podrá prorrogarse antes de su vencimiento, sin que el tiempo total exceda el máximo permitido por la ley.

CAPÍTULO 3 – PRÁCTICAS LABORALES, VINCULACIÓN FORMATIVA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Artículo 19. Naturaleza Jurídica y Finalidad.

El contrato de aprendizaje constituye un contrato especial orientado a la formación teórica y práctica del aprendiz, regulado por las disposiciones legales vigentes.

Representa una oportunidad de formación para el aprendiz y un aporte a la responsabilidad social de la Empresa y al fortalecimiento del talento humano del sector de servicios públicos, permitiendo el desarrollo de competencias laborales relacionadas con su proceso formativo y facilitando la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

En desarrollo de este contrato, el aprendiz adquiere formación profesional, técnica o tecnológica relacionada con las actividades propias de la Empresa y de su programa de formación.

Artículo 20. Régimen Aplicable y Subordinación.

La subordinación del aprendiz se limita a las actividades propias del proceso de formación y aprendizaje.

El aprendiz estará sujeto a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo en lo que resulte compatible con la naturaleza especial del contrato.

El aprendiz deberá cumplir las normas de seguridad, salud en el trabajo, protección ambiental, uso adecuado de herramientas, equipos, vehículos y sistemas de información que le resulten aplicables de acuerdo con las actividades asignadas durante su proceso formativo.

El incumplimiento de obligaciones, incluyendo el uso inadecuado de herramientas tecnológicas o sistemas de información, podrá dar lugar a la terminación del contrato conforme al procedimiento interno que resulte aplicable con observancia de las garantías mínimas de debido proceso que resulten aplicables y a la normatividad vigente.

Artículo 21. Etapas del Contrato.

El contrato de aprendizaje comprende:

- **Etapas lectiva:** orientada a la formación teórica del aprendiz.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

- **Etapas prácticas o productivas:** orientada a la aplicación de conocimientos en el entorno laboral.

La Empresa procurará que las actividades asignadas al aprendiz guarden relación con el proceso de formación y competencias propias del programa académico o técnico desarrollado

Artículo 22. Jornada del Aprendiz.

La jornada del aprendiz se ajustará a las disposiciones legales y al programa de formación, respetando los límites establecidos por la normatividad vigente.

No se permitirá la realización de trabajo suplementario u horas extras, salvo disposición legal expresa.

Artículo 23. Seguridad Social y Beneficios Legales del Aprendiz.

La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral se realizará conforme a la etapa del contrato y a lo dispuesto en la normatividad vigente.

Durante cada etapa del contrato, el aprendiz tendrá derecho a los apoyos de sostenimiento, afiliaciones, coberturas y demás garantías previstas en la normatividad vigente.

Artículo 24. Prácticas Académicas y Vinculación Formativa.

La Empresa podrá recibir estudiantes en práctica, judicantes, pasantes o participantes de programas de formación académica o técnica, de conformidad con los convenios, programas institucionales y la normatividad vigente.

Estas vinculaciones tendrán carácter formativo y se regirán por las disposiciones legales y reglamentarias que resulten aplicables en cada caso.

Los aprendices, practicantes, pasantes y demás personas vinculadas mediante modalidades formativas deberán cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los protocolos de seguridad, las instrucciones relacionadas con el uso de Elementos de Protección Personal (EPP) y las demás medidas de prevención aplicables a las actividades desarrolladas dentro de la organización.

CAPÍTULO 4 – TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

Artículo 25. Definición y Alcance.

Son trabajadores accidentales o transitorios aquellos vinculados para desarrollar labores ocasionales, accidentales o ajenas a las actividades ordinarias de la Empresa, cuya duración no exceda de un (1) mes, conforme a la normatividad laboral vigente.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

La utilización de esta modalidad de vinculación no podrá emplearse para atender de manera permanente actividades propias, habituales o esenciales del objeto social de la Empresa.

Artículo 26. Formalidad Escrita Obligatoria.

La vinculación de trabajadores accidentales o transitorios deberá constar por escrito, indicando la naturaleza de las labores, duración y condiciones de prestación del servicio.

Artículo 27. Derechos y garantías laborales.

Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración pactada, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás garantías laborales aplicables conforme a la normatividad vigente y al tiempo efectivamente laborado.

Artículo 28. Régimen Disciplinario y Conducta.

Los trabajadores accidentales o transitorios deberán cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que resulten compatibles con la naturaleza de su vinculación, incluyendo las normas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, uso adecuado de herramientas y cumplimiento de instrucciones laborales.

El incumplimiento de sus obligaciones podrá dar lugar a las medidas disciplinarias y actuaciones previstas en la normatividad vigente, garantizando el debido proceso correspondiente.

Artículo 29. Terminación de la Vinculación.

La vinculación terminará por vencimiento del término pactado, culminación de la labor contratada o por las demás causas legalmente establecidas.

Cuando las actividades desarrolladas correspondan a labores permanentes de la Empresa o la vinculación exceda las condiciones legalmente previstas para este tipo de vinculación, la relación podrá ser analizada conforme al principio de primacía de la realidad.

CAPÍTULO 5 – CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

Artículo 30. Formalidad y Duración.

El contrato de trabajo a término fijo deberá constar siempre por escrito y su duración no podrá exceder de tres (3) años, pudiendo renovarse conforme a la normatividad vigente.

Artículo 31. Preaviso de No Prórroga.

La decisión de no prorrogar el contrato deberá notificarse por escrito con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario al vencimiento del término pactado, conforme a la ley.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 32. Régimen de Prórrogas y Conversión.

Los contratos a término fijo se prorrogarán y renovarán conforme a las disposiciones establecidas en la normatividad laboral vigente.

Cuando el contrato se pacte por un término inferior a un (1) año, podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores. A partir de la cuarta prórroga, el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, salvo disposición legal en contrario.

Artículo 33. Uso Adecuado de la Modalidad Contractual.

La modalidad de contrato a término fijo no podrá utilizarse de manera abusiva o fraudulenta para desconocer derechos laborales ni para encubrir necesidades permanentes de la operación ordinaria de la Empresa.

La Empresa procurará que la modalidad de vinculación utilizada guarde coherencia con la naturaleza de las funciones desarrolladas, la duración de las necesidades operativas y las disposiciones legales vigentes, atendiendo el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades.

Artículo 34. Derechos y Estabilidad.

Los trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo tendrán derecho a salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás garantías laborales previstas en la ley.

En caso de terminación unilateral sin justa causa antes del vencimiento del término pactado, se reconocerá la indemnización correspondiente conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO 6 – CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

Artículo 35. Naturaleza y Formalidad.

El contrato de trabajo a término indefinido constituye la modalidad general y preferente de vinculación laboral para el desarrollo de actividades permanentes de la Empresa, conforme a los principios de estabilidad en el empleo y primacía de la realidad previstos en la normatividad laboral vigente.

Podrá entenderse configurada la existencia de un contrato a término indefinido cuando no exista estipulación escrita de plazo fijo, labor determinada o modalidad especial legalmente prevista, así como cuando las actividades desarrolladas correspondan a necesidades permanentes, continuas o habituales de la Empresa, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Artículo 36. Estabilidad Laboral.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

El trabajador goza de estabilidad laboral en los términos de la ley. El contrato podrá darse por terminado con justa causa o sin justa causa, en este último caso mediante el reconocimiento de la indemnización legal y derechos correspondientes.

Artículo 37. Derechos y Prestaciones.

Los trabajadores vinculados mediante contrato a término indefinido tendrán derecho a salarios, prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás garantías laborales previstas en la normatividad vigente.

Artículo 38. Terminación del Contrato y Debido Proceso.

Cuando la terminación del contrato se fundamente en una justa causa, la Empresa garantizará el debido proceso, el derecho de defensa, contradicción y las actuaciones correspondientes conforme a la normatividad laboral vigente, al presente Reglamento y al Manual de Debido Proceso Disciplinario que resulte aplicable.

En caso de terminación sin justa causa, se reconocerán las prestaciones, liquidaciones e indemnizaciones correspondientes conforme a la ley.

CAPÍTULO 7 – CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA.

Artículo 39. Naturaleza y Formalidad.

El contrato por obra o labor determinada se celebra para la ejecución de una actividad, proyecto o labor específica previamente identificada.

Este contrato deberá constar por escrito, indicando claramente el objeto de la labor contratada, las funciones a desarrollar, la obra, proyecto o actividad que origina la vinculación y las condiciones que permitan identificar razonablemente su terminación.

Artículo 40. Duración y Terminación.

El contrato finalizará con la terminación de la obra o labor contratada, sin necesidad de preaviso, conforme a la normatividad vigente.

La culminación de la obra o labor podrá acreditarse mediante acta, informe, certificación o cualquier otro soporte razonable que permita verificar su finalización.

Artículo 41. Derechos y Prestaciones.

Los trabajadores vinculados mediante contrato por obra o labor tendrán derecho a salarios, prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás garantías laborales previstas en la normatividad vigente.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 42. Régimen Disciplinario.

Durante la ejecución de la obra o labor, el trabajador estará sujeto a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo que resulten compatibles con la naturaleza de su vinculación.

El incumplimiento de obligaciones laborales, normas de seguridad y salud en el trabajo o instrucciones relacionadas con la ejecución de la labor podrá dar lugar a las actuaciones correspondientes conforme a la normatividad vigente, garantizando el debido proceso.

Artículo 43. Continuidad y Primacía de la Realidad.

La modalidad de contrato por obra o labor no podrá utilizarse de manera abusiva para cubrir necesidades permanentes, continuas o habituales de la operación ordinaria de la Empresa ni para desconocer derechos laborales legalmente reconocidos.

Cuando las labores desarrolladas correspondan a actividades permanentes o exista continuidad injustificada en la ejecución de la labor contratada, la relación podrá ser analizada conforme al principio de primacía de la realidad previsto en la normatividad laboral vigente.

CAPÍTULO 8 – DISPOSICIONES RELACIONADAS CON LA CONTRATACIÓN EXTERNA (PRESTACIÓN DE SERVICIOS).

Las disposiciones contenidas en este capítulo tienen carácter informativo y orientador respecto de la contratación externa y no generan incorporación de los contratistas al ámbito de aplicación laboral del presente Reglamento.

Artículo 44. Deslinde de Subordinación.

El contrato de prestación de servicios es de naturaleza civil o comercial y se caracteriza por la autonomía técnica, administrativa y financiera del contratista. En consecuencia, no existe subordinación laboral ni sujeción a jornada de trabajo, reglamento interno, órdenes permanentes o poder disciplinario por parte de la Empresa, sin perjuicio de la coordinación necesaria para la adecuada ejecución de las obligaciones contractuales pactadas entre las partes.

Artículo 45. Objeto Contractual y Autonomía

La contratación externa se celebrará para la ejecución de actividades, servicios, proyectos u obligaciones específicas previamente definidas.

El contratista desarrollará sus actividades con autonomía e independencia técnica y administrativa, conforme a las condiciones pactadas entre las partes.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

El suministro de herramientas, equipos, correo corporativo, accesos tecnológicos, elementos de trabajo o apoyos operativos por parte de la Empresa no implicará por sí mismo la existencia de subordinación laboral ni modificará la naturaleza civil o comercial de la relación contractual, siempre que se mantenga la autonomía propia del contratista y no se configuren los elementos constitutivos de una relación laboral conforme a la normatividad vigente.

La Empresa podrá realizar actividades de seguimiento, verificación, control contractual y coordinación de actividades relacionadas con la ejecución del contrato, sin que ello implique subordinación laboral ni modifique la naturaleza civil o comercial de la relación contractual sin perjuicio del deber de coordinación empresarial exigido por la normatividad vigente.

Artículo 46. Seguridad Social Independiente.

El contratista es responsable de su propia afiliación y pago de aportes a Salud, Pensión y ARL (Clase de riesgo según la labor). La Empresa verificará el pago como condición para el desembolso de honorarios, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 47. Confidencialidad y Uso de la Información.

Los contratistas que, con ocasión de la ejecución de sus actividades, tengan acceso a información, documentos, bases de datos, sistemas informáticos o recursos tecnológicos de la Empresa deberán utilizarlos exclusivamente para los fines autorizados y guardar la debida reserva sobre la información a la que tengan acceso, de conformidad con la normatividad vigente y las obligaciones contractuales pactadas.

Artículo 48. Terminación del Contrato.

El contrato terminará conforme a las causales pactadas, el cumplimiento del objeto o el vencimiento del plazo, de acuerdo con su naturaleza civil o comercial.

CAPÍTULO 9 – MODALIDADES DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN LABORAL.

Artículo 49. Teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad de organización laboral mediante la cual las funciones se desarrollan utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sin requerirse la presencia física permanente del trabajador en las instalaciones de la Empresa.

Su implementación se realizará conforme a la normatividad vigente y mediante acuerdo entre las partes, pudiendo establecerse condiciones relacionadas con herramientas de trabajo, conectividad, compensación de costos, disponibilidad y demás aspectos necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 50. Trabajo en Casa.

El trabajo en casa corresponde a una forma de habilitación excepcional, ocasional o transitoria que permite al trabajador desempeñar temporalmente sus funciones desde un lugar diferente al habitual, sin modificar la naturaleza del vínculo laboral ni las condiciones esenciales del contrato de trabajo.

Artículo 51. Trabajo Remoto.

El trabajo remoto es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo en la cual todas las etapas de la relación laboral se desarrollan de manera no presencial mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), conforme a la normatividad vigente.

Su implementación requerirá acuerdo entre las partes y cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Artículo 52. Herramientas de Trabajo y Compensación de Costos.

La Empresa podrá suministrar equipos, herramientas, accesos tecnológicos o elementos necesarios para el desarrollo de las labores, o pactar condiciones relacionadas con el reconocimiento de gastos, uso de herramientas propias o compensaciones aplicables según la modalidad de trabajo implementada.

Los trabajadores deberán hacer uso adecuado de los equipos, plataformas y herramientas suministradas para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 53. Derecho a la Desconexión Laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión laboral y, en consecuencia, no estarán obligados a atender comunicaciones, órdenes o requerimientos fuera de su jornada ordinaria de trabajo.

Se exceptúan los trabajadores que, de conformidad con la normatividad vigente, desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como las situaciones excepcionales relacionadas con fuerza mayor, caso fortuito, emergencias operativas, contingencias ambientales, afectaciones en la prestación de los servicios públicos a cargo de la Empresa, eventos que comprometan la seguridad de las personas, la protección del medio ambiente o la continuidad del servicio, y demás circunstancias legalmente justificadas.

Las situaciones excepcionales deberán responder a criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, evitando afectar injustificadamente el derecho a la desconexión laboral.

CAPÍTULO 10 – JORNADA DE TRABAJO, TURNOS Y HORARIO FLEXIBLE.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 54. Jornada Máxima Legal.

La jornada ordinaria de trabajo se ajustará a los límites máximos legales vigentes, actualmente establecidos en cuarenta y dos (42) horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en la normatividad laboral aplicable.

La distribución de la jornada podrá realizarse en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando el descanso obligatorio conforme a la ley, sin perjuicio de las jornadas especiales, excepciones legales o regímenes particulares previstos en la normatividad vigente.

Artículo 55. Distribución y Flexibilidad Horaria.

La empresa podrá organizar jornadas, turnos, horarios escalonados o esquemas de trabajo flexible de acuerdo con las necesidades del servicio y la operación de la organización.

Cualquier modificación deberá respetar los derechos mínimos del trabajador, las condiciones esenciales del contrato y los límites legales de la jornada laboral.

El ejercicio del ius variandi (facultad razonable del empleador para modificar ciertas condiciones de ejecución del trabajo dentro de los límites legales) deberá realizarse de manera razonable, proporcional y debidamente justificada.

Artículo 56. Turnos Operativos y Prestación del Servicio.

La Empresa podrá establecer turnos de trabajo para el personal operativo, conductores, recolectores, personal de mantenimiento, cuadrillas de apoyo y demás trabajadores cuya actividad requiera garantizar la continuidad, eficiencia y calidad de los servicios prestados.

Los turnos podrán organizarse de manera rotativa, fija o flexible, conforme a las necesidades del servicio, respetando los límites de jornada, descansos obligatorios, disposiciones de seguridad y salud en el trabajo y demás derechos previstos en la normatividad vigente.

Los trabajadores deberán cumplir los horarios y rutas asignadas, así como informar oportunamente cualquier situación que impida el desarrollo normal de sus actividades.

La programación de turnos podrá ser comunicada mediante cronogramas, cuadros de turno, medios electrónicos o cualquier otro mecanismo institucional que permita su conocimiento por parte del trabajador.

Artículo 57. Descansos y Tiempo de Alimentación.

La Empresa concederá un tiempo razonable para alimentación y descanso intermedio durante la jornada laboral. Este tiempo no hará parte de la jornada de trabajo cuando el trabajador disponga libremente del mismo y no permanezca a disposición del empleador.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Los descansos adicionales o pausas complementarias podrán establecerse conforme a las necesidades operativas, políticas internas o disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 58. Modificación de Horarios.

La Empresa podrá realizar ajustes razonables a los horarios de trabajo cuando las necesidades del servicio, la continuidad de los servicios públicos, contingencias operativas, emergencias ambientales, eventos climáticos, requerimientos institucionales o situaciones de fuerza mayor así lo requieran.

Salvo circunstancias excepcionales, dichos ajustes serán comunicados previamente a los trabajadores.

Artículo 59. Prevención de Fatiga y Seguridad Laboral.

La Empresa adoptará medidas orientadas a prevenir riesgos asociados a jornadas excesivas, fatiga laboral y afectaciones a la seguridad y salud en el trabajo.

Deberá garantizarse un tiempo razonable de descanso entre jornadas, conforme a la normatividad vigente y a las disposiciones aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los trabajadores deberán informar oportunamente situaciones de agotamiento físico, limitaciones médicas o condiciones que puedan comprometer la seguridad propia o de terceros durante la ejecución de sus labores.

Artículo 60. Control de Asistencia y Puntualidad.

Los trabajadores deberán cumplir los horarios, turnos y jornadas establecidos por la Empresa.

Las tardanzas reiteradas, ausencias injustificadas, abandono del puesto de trabajo o incumplimiento de horarios podrán constituir faltas disciplinarias conforme al procedimiento establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo sin perjuicio de las explicaciones, justificaciones o pruebas que el trabajador pueda presentar dentro del procedimiento disciplinario correspondiente.

CAPÍTULO 11 – TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO Y DESCANSOS.

Artículo 61. Trabajo Suplementario.

El trabajo suplementario corresponde al que excede la jornada ordinaria de trabajo legalmente aplicable al trabajador y solo podrá realizarse cuando sea autorizado por la Empresa o cuando

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

circunstancias excepcionales del servicio, emergencias operativas, contingencias ambientales, daños en la infraestructura, eventos climáticos o situaciones que afecten la continuidad de los servicios a cargo de la Empresa así lo requieran, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 62. Remuneración del Trabajo Suplementario.

Las horas extras, el trabajo nocturno y el trabajo realizado en días de descanso obligatorio serán reconocidos y remunerados conforme a los recargos y condiciones establecidos en la normatividad laboral vigente.

Artículo 63. Registro de Horas Extras.

La Empresa llevará el registro de las horas suplementarias, trabajo nocturno, dominical o festivo que sean previamente autorizadas o que deban realizarse por necesidades del servicio, emergencias o contingencias operativas.

Los jefes inmediatos, supervisores o responsables de proceso deberán verificar y validar la información correspondiente para efectos de su reconocimiento, compensación o pago, de conformidad con la normatividad vigente y los procedimientos internos establecidos por la Empresa.

La alteración, falsificación u omisión deliberada de la información relacionada con el registro del tiempo laborado podrá constituir falta disciplinaria, sin perjuicio de las demás acciones que legalmente correspondan.

Artículo 64. Trabajo Nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado dentro del horario definido por la ley. Cuando se presente, dará lugar al reconocimiento de los recargos correspondientes.

Artículo 65. Trabajo en Días de Descanso (Dominicales y Festivos).

El trabajo realizado en domingos o festivos será remunerado conforme a los porcentajes y condiciones establecidos en la normatividad vigente.

Artículo 66. Descanso Semanal Remunerado.

La Empresa concederá el descanso semanal remunerado en los términos establecidos por la ley.

CAPÍTULO 12 – VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

SECCIÓN 1: VACACIONES

Artículo 67. Derecho y Época de Vacaciones.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Por cada año de servicio, el trabajador tendrá derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas. El Empleador señalará la época de disfrute con al menos quince (15) días de antelación, conforme a la ley.

Artículo 68. Disfrute Mínimo.

El trabajador deberá disfrutar como mínimo seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada período causado. La acumulación del resto requiere acuerdo escrito entre las partes, sin exceder los límites legales de acumulación.

Artículo 69. Aviso y Compensación en Dinero.

La compensación de vacaciones en dinero se realizará únicamente en los casos permitidos por la ley, tales como la terminación del contrato o los demás eventos legalmente permitidos, respetando las condiciones y límites establecidos en la normatividad vigente.

SECCIÓN 2: LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 70. Permisos y Soportes.

Todo permiso debe solicitarse por escrito por los canales y formatos definidos por la Empresa. La falsificación de soportes (médicos, escolares, etc.) o el uso del permiso para fines distintos podrá constituir falta grave o gravísima según la naturaleza de la conducta, conforme al procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento.

Artículo 71. Permisos No Remunerados.

Cualquier permiso para asuntos personales ajenos a las licencias legales será potestativo de la Empresa. De ser concedido, se descontará el tiempo del salario o se acordará su reposición previo acuerdo entre las partes.

No constituyen derecho adquirido.

Artículo 72. Licencia de Maternidad y Paternidad.

Se concederá licencia de maternidad por dieciocho (18) semanas y licencia de paternidad por dos (2) semanas, o por el término que establezca la legislación vigente al momento de su reconocimiento.

Artículo 73. Licencia Parental Compartida y Flexible .

Los padres podrán distribuir las últimas semanas de la licencia o convertirlas en trabajo a medio tiempo, de conformidad con la normatividad vigente y previo acuerdo entre las partes.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 74. Licencia de Luto Familiar.

Se concederán cinco (5) días hábiles remunerados por fallecimiento de familiares hasta 2do grado de consanguinidad o 1ro de afinidad o por el término que establezca la legislación vigente al momento de su reconocimiento.

Artículo 75. Licencia para el Cuidado de Hijos con Enfermedades Graves.

La Empresa reconocerá las licencias o permisos relacionados con el cuidado y acompañamiento de hijos que padezcan enfermedades graves o condiciones especiales de salud, conforme a la normatividad vigente al momento de su solicitud y reconocimiento.

Artículo 76. Licencia por Sufragio y Jurado.

Se concederá medio día de descanso por votar; un (1) día por ser jurado de votación o por el término que establezca la legislación vigente al momento de su reconocimiento.

Artículo 77. Licencia Sindical y Asistencia a Entierro de Compañeros.

Se concederán permisos en los casos previstos por la ley para actividades sindicales y situaciones especiales como el fallecimiento de compañeros de trabajo, conforme a las políticas internas de la Empresa.

Artículo 78. Grave Calamidad Doméstica.

Se concederán permisos por grave calamidad doméstica ante sucesos imprevistos y graves (incendio, inundación, enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar) en los términos establecidos por la ley, debidamente acreditados.

Artículo 79. Citas Médicas y Endometriosis.

Se garantiza el permiso para citas y la licencia específica para diagnóstico de Endometriosis de conformidad con la normatividad vigente y las recomendaciones médicas correspondientes.

Artículo 80. Deberes Familiares y Escolares.

La Empresa podrá conceder permisos para atender deberes familiares o escolares, previa solicitud y justificación, conforme a las políticas internas. El tiempo se limitará a la duración de la actividad más el traslado.

Artículo 81. Trazabilidad Digital de Licencias.

Toda solicitud, aprobación o negativa de licencias se realizará vía medios físicos o digitales definidos por la Empresa.

Artículo 82. Veracidad de Soportes.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

La presentación de certificados médicos falsos, registros civiles alterados o falsas declaraciones de calamidad podrá constituir falta grave o gravísima conforme al procedimiento disciplinario establecido en este Reglamento y violación a la buena fe contractual.

CAPÍTULO 13 – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).

Artículo 83. Ambiente Sano y Seguro.

La Empresa garantiza un ambiente laboral sano y seguro, adoptando medidas de higiene, seguridad industrial y prevención de riesgos laborales, psicosociales y tecnológicos de conformidad con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 84. Obligaciones en SG-SST.

Los trabajadores deberán cumplir las normas, protocolos, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), utilizar adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP), asistir a las capacitaciones programadas y reportar oportunamente condiciones inseguras, incidentes, accidentes y actos inseguros.

Los trabajadores deberán participar activamente en las actividades de promoción y prevención desarrolladas por la Empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 85. Suministro y Cuidado de Elementos de Protección Personal (EPP).

La Empresa entregará los EPP necesarios sin costo para el trabajador. El empleado es responsable de su custodia y uso exclusivo para fines laborales de acuerdo con las instrucciones impartidas por la Empresa.

Artículo 86. Prohibiciones Críticas.

Se prohíbe laborar bajo el efecto de alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos que puedan afectar de manera significativa la capacidad para desempeñar las funciones de forma segura, especialmente en actividades operativas, conducción de vehículos o manejo de equipos.

La Empresa podrá realizar pruebas, evaluaciones o tamizajes para la detección de alcohol o sustancias psicoactivas cuando existan razones objetivas, sospecha fundada o circunstancias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que así lo justifiquen, garantizando el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, la confidencialidad de la información y el cumplimiento de la normatividad vigente.

Artículo 87. Emergencias y Simulacros.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Todo trabajador tiene la obligación de participar en simulacros y conocer el Plan de Emergencias. La obstrucción de salidas o mal uso de extintores constituye falta disciplinaria conforme a este Reglamento.

Artículo 88. Prevalencia Técnica del SG-SST.

Las políticas, manuales y procedimientos específicos del SG-SST hacen parte integral de este Reglamento y prevalecen en aspectos técnicos de seguridad.

Artículo 89. Seguridad en Actividades Operativas y Manejo de Residuos.

Los trabajadores que participen en actividades de recolección, transporte, manejo, clasificación o disposición de residuos deberán cumplir estrictamente los procedimientos operativos, protocolos de seguridad, medidas de higiene y lineamientos ambientales establecidos por la Empresa y por la normatividad vigente.

Deberán reportar de manera inmediata la presencia de residuos peligrosos, elementos cortopunzantes, materiales contaminados, derrames, fugas o cualquier situación que represente riesgo para las personas, el medio ambiente o la prestación del servicio.

Artículo 90. Seguridad en la Conducción y Operación de Vehículos.

Los conductores y trabajadores autorizados para operar vehículos, maquinaria o equipos de la Empresa deberán cumplir las normas de tránsito, los procedimientos internos de operación segura y las instrucciones impartidas por la Empresa.

Antes de iniciar cada jornada de trabajo o salida operativa, los conductores y trabajadores autorizados para operar vehículos, maquinaria o equipos deberán realizar las inspecciones preoperacionales definidas por la Empresa e informar oportunamente cualquier daño, falla mecánica, novedad o condición que pueda comprometer la seguridad de las personas, los bienes de la Empresa, el medio ambiente o la continuidad del servicio.

Artículo 91. Protección Ambiental.

Todos los trabajadores deberán desarrollar sus actividades procurando la protección del medio ambiente, el uso adecuado de los recursos, el manejo responsable de residuos y el cumplimiento de los procedimientos ambientales establecidos por la Empresa.

Cualquier situación que pueda generar contaminación, afectación ambiental o incumplimiento de las obligaciones ambientales deberá ser reportada inmediatamente al superior responsable.

CAPÍTULO 14 – SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES SOCIALES.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 92. Afiliación Obligatoria e Integral.

Todo trabajador será afiliado al Sistema Integral (Salud, Pensión, ARL, Caja) **antes** del inicio efectivo de sus labores de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 93. Responsabilidad y Acreditación.

El trabajador debe informar su entidad de Salud y Pensión al ingresar. La Empresa es responsable de la afiliación a ARL y Caja de Compensación.

Artículo 94. Incapacidades y Licencias.

El trabajador debe entregar el soporte médico correspondiente tan pronto como sea posible y conforme a los procedimientos internos establecidos por la Empresa. La alteración de documentos podrá constituir **Falta Grave o Gravísima**.

Artículo 95. Prestaciones Sociales Legales.

La Empresa reconocerá y pagará las prestaciones sociales a que haya lugar, incluyendo prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y demás derechos laborales previstos en la normatividad vigente, dentro de los términos legalmente establecidos.

Artículo 96. Dotación de Vestido y Calzado.

Se entregará dotación conforme a la normatividad vigente a los trabajadores que cumplan los requisitos legales para su reconocimiento.

La dotación deberá destinarse al desempeño de las labores propias del cargo y utilizarse adecuadamente cuando las funciones así lo requieran.

La dotación de vestido y calzado y los Elementos de Protección Personal (EPP) tienen naturaleza y finalidades diferentes, por lo que la entrega de uno no sustituye la obligación de suministro del otro cuando legalmente corresponda.

CAPÍTULO 15 – ORDEN, DISCIPLINA Y CONFIDENCIALIDAD.

Artículo 97. Convivencia y Prevención de Acoso.

Se prohíbe toda conducta de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, represalia o uso de lenguaje ofensivo dentro del entorno laboral, ya sea dirigida contra trabajadores, directivos, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, usuarios, clientes o cualquier persona que interactúe con ocasión de las actividades de la Empresa.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Las denuncias, quejas o reportes deberán formularse de manera responsable y de buena fe. Cuando se compruebe que una denuncia fue presentada con información falsa de manera deliberada y con la intención de causar perjuicio, podrán adelantarse las actuaciones correspondientes, garantizando en todo caso el debido proceso.

Artículo 98. Activos Digitales.

Los equipos, redes y herramientas tecnológicas de la Empresa son de uso laboral.

La Empresa podrá realizar controles y monitoreo, respetando los derechos fundamentales del trabajador, en especial su intimidad y habeas data, conforme a la ley.

Artículo 99. Uso de Dotación y Uniformes.

La dotación debe usarse exclusivamente durante la jornada laboral y conservarse en óptimo estado. Su utilización en actividades sociales, políticas o ajenas al servicio constituye falta disciplinaria.

Artículo 100. Confidencialidad y Protección de la Información.

Es obligación del trabajador guardar reserva sobre la información técnica, administrativa, financiera, comercial y los datos personales a los que tenga acceso con ocasión de sus funciones.

La divulgación no autorizada o el uso indebido de dicha información podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes conforme a este Reglamento y a la normatividad vigente.

La obligación de confidencialidad subsistirá aun después de finalizada la relación laboral o contractual respecto de la información que por su naturaleza tenga carácter reservado o confidencial.

Artículo 101. Cadena de Mando.

Los trabajadores deberán respetar la estructura organizacional de la Empresa y atender las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos y responsables de proceso, siempre que estas se relacionen con las funciones del cargo, la adecuada prestación de los servicios a cargo de la Empresa y no contravengan la Constitución, la ley o los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las solicitudes, reportes, novedades operativas, requerimientos y comunicaciones relacionadas con el trabajo deberán tramitarse a través de los canales y niveles de autoridad establecidos por la Empresa, sin perjuicio del ejercicio de los derechos legales de los trabajadores.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

CAPÍTULO 16 – NORMAS DE PROTECCIÓN ESPECIAL.

Artículo 102. Prohibición de Trabajo Infantil.

Se prohíbe la vinculación laboral de menores de edad, salvo las excepciones legalmente autorizadas para adolescentes trabajadores.

Artículo 103. Condiciones para Adolescentes.

Los adolescentes autorizados laborarán el máximo de horas semanales de acuerdo con los límites establecidos en la normatividad vigente. Se prohíbe el trabajo nocturno, en alturas, socavones o con sustancias tóxicas.

Artículo 104. Protección a la Maternidad, Paternidad y Estabilidades Especiales.

La Empresa garantizará la protección de la maternidad, la paternidad y las demás situaciones de estabilidad laboral reforzada reconocidas por la Constitución, la ley y la jurisprudencia vigente.

No podrá efectuarse el despido o terminación del vínculo laboral en los casos que requieran autorización previa de la autoridad competente sin el cumplimiento de los requisitos legales correspondientes.

Artículo 105. Igualdad y No Discriminación.

Se prohíbe toda forma de discriminación por razones de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley.

El trato discriminatorio o diferencial injustificado contra trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, proveedores, usuarios o cualquier persona que interactúe con ocasión de las actividades de la Empresa, podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes conforme al procedimiento establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO 17 – OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.

Artículo 106. Obligaciones del Empleador.

Son obligaciones especiales de la Empresa, además de las previstas en la Constitución, la ley, el contrato de trabajo y demás disposiciones aplicables:

- Pagar oportunamente los salarios, prestaciones sociales, recargos, indemnizaciones y demás conceptos laborales a que haya lugar.
- Afiliar y mantener afiliados a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y realizar oportunamente los aportes correspondientes.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

- c) Garantizar condiciones dignas, seguras y saludables para la ejecución de las labores.
- d) Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), suministrando los Elementos de Protección Personal (EPP) y recursos necesarios para la prevención de riesgos laborales.
- e) Respetar la dignidad humana, los derechos fundamentales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- f) Garantizar el debido proceso en las actuaciones disciplinarias y en las decisiones que puedan afectar los derechos de los trabajadores.
- g) Conceder los descansos, vacaciones, permisos y licencias previstos en la normatividad vigente.
- h) Proteger la información personal de los trabajadores y garantizar el tratamiento adecuado de los datos personales conforme a la normatividad aplicable.
- i) Promover ambientes de trabajo respetuosos, libres de acoso laboral, violencia y discriminación.
- j) Cumplir las demás obligaciones establecidas en la Constitución, la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las políticas internas de la Empresa.

Artículo 107. Obligaciones del Trabajador.

Cumplir sus funciones con diligencia, responsabilidad y buena fe; acatar las instrucciones legítimas impartidas por la Empresa; observar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); utilizar adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP), herramientas, vehículos y equipos asignados; proteger los bienes e información de la Empresa; reportar oportunamente incidentes, accidentes, condiciones inseguras y novedades relacionadas con la prestación del servicio; y cumplir las demás obligaciones previstas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento y la normatividad vigente.

Artículo 108. Prohibiciones para el Trabajador.

El incumplimiento de las siguientes prohibiciones podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo:

- a. Presentarse o permanecer en el lugar de trabajo bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier sustancia que afecte las condiciones de seguridad, desempeño o convivencia laboral.
- b. Consumir, portar o distribuir alcohol o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Empresa o durante la jornada laboral.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

- c. Portar armas sin autorización legal o sin justificación relacionada con las funciones del cargo.
- d. Utilizar de forma indebida los equipos, sistemas, herramientas tecnológicas o medios de comunicación suministrados por la Empresa.
- e. Hacer uso inadecuado o no autorizado de teléfonos celulares o dispositivos electrónicos durante la jornada laboral cuando ello afecte la atención, seguridad, confidencialidad o desempeño laboral.
- f. Divulgar información confidencial o reservada sin autorización.
- g. Ejecutar actos de violencia, acoso, hostigamiento o discriminación en cualquiera de sus formas, incluyendo medios digitales o electrónicos.
- h. Utilizar bienes, equipos o activos de la Empresa para fines ajenos al servicio sin autorización.
- i. Realizar actividades, trabajos particulares, negocios o servicios que generen conflicto de intereses, utilicen indebidamente recursos, información, materiales, equipos o la condición de trabajador de la Empresa para obtener beneficios personales o de terceros, o que afecten los intereses, la imagen o la adecuada prestación del servicio por parte de la Empresa.
- j. Modificar precios, sistemas, registros, información o condiciones comerciales, operativas o técnicas sin autorización expresa.
- k. Manipular, alterar, ocultar, destruir, modificar o suministrar información falsa respecto de registros operativos, reportes, documentos, soportes físicos o digitales, bases de datos, sistemas de información, mediciones, controles internos o cualquier otro registro relacionado con las actividades de la Empresa, así como omitir deliberadamente el reporte de información que deba ser suministrada en cumplimiento de las funciones del cargo.
- l. Utilizar la imagen corporativa, logos, información institucional o representación de la Empresa para fines personales, políticos o ajenos al servicio sin autorización expresa.
- m. No utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la Empresa o utilizarlos de manera inadecuada cuando su uso sea obligatorio para la ejecución de las labores.
- n. Operar vehículos, maquinaria, herramientas o equipos sin autorización, capacitación o cumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa.
- o. Omitir el reporte de accidentes de trabajo, incidentes, condiciones inseguras, daños en equipos, fallas operativas o situaciones que puedan afectar la seguridad de las personas, la prestación del servicio o el medio ambiente.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

- p. Arrojar, abandonar, disponer o manipular inadecuadamente residuos, materiales o sustancias durante el desarrollo de las actividades laborales, en contravención de los procedimientos internos o de la normatividad ambiental aplicable.
- q. Retirar, alterar, inutilizar o manipular dispositivos, elementos o sistemas de seguridad instalados en vehículos, equipos, maquinaria o instalaciones de la Empresa.
- r. Realizar desplazamientos, rutas, recorridos o actividades operativas distintas a las asignadas sin autorización del superior responsable, cuando ello pueda afectar la adecuada prestación del servicio.

Artículo 109. Conflicto de Intereses y Dádivas.

Se prohíbe recibir comisiones, regalos o beneficios de proveedores, usuarios, clientes, contratistas o terceros relacionados con la Empresa, que puedan comprometer la independencia, imparcialidad o los intereses de la Empresa, así como realizar negocios personales que compitan directa o indirectamente con el objeto social de la Empresa sin autorización expresa de la Empresa.

Artículo 110. Abuso del Derecho de Queja.

La presentación deliberada de información falsa en quejas, denuncias o reportes, con el propósito comprobado de inducir a error o causar perjuicio, podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, garantizando el debido proceso.

Artículo 111. Prohibiciones para el Empleador.

Se prohíbe realizar descuentos no autorizados por ley o por el trabajador, exigir documentos prohibidos y terminar contratos o adoptar medidas que requieran autorización previa de autoridad competente sin el cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

CAPÍTULO 18 – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

Artículo 112. Clasificación de las Faltas.

Las faltas se clasifican en: **Leves, Graves y Gravísimas**. Su calificación dependerá del grado de culpabilidad, la jerarquía del cargo y el impacto en la operación atendiendo criterios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso.

Artículo 113. Faltas Leves.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Constituyen faltas leves aquellas conductas que afecten de manera menor la disciplina, el orden o el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin generar afectaciones significativas a la operación o a la prestación del servicio.

Entre otras, podrán considerarse faltas leves los retrasos ocasionales e injustificados inferiores a quince (15) minutos, el descuido menor en el uso de herramientas o elementos de trabajo, el no porte ocasional del carné institucional y demás conductas de similar naturaleza. La enumeración anterior es enunciativa y no taxativa.

Artículo 114. Faltas Graves.

Constituyen faltas graves aquellas conductas que afecten de manera significativa la disciplina, el cumplimiento de las obligaciones laborales, la seguridad, la prestación del servicio o el adecuado funcionamiento de la Empresa, sin alcanzar la gravedad de las faltas gravísimas.

Entre otras, podrán considerarse faltas graves:

- a. La desobediencia injustificada a órdenes o instrucciones legítimamente impartidas por la Empresa o sus superiores.
- b. El maltrato verbal, las conductas irrespetuosas o el uso de lenguaje ofensivo hacia compañeros de trabajo, superiores, usuarios, contratistas, proveedores o terceros relacionados con la actividad de la Empresa.
- c. El incumplimiento reiterado de horarios, turnos, rutas o actividades asignadas.
- d. La reincidencia en el no uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) exigidos para el desarrollo de las labores.
- e. El incumplimiento de procedimientos operativos, protocolos de trabajo o instrucciones relacionadas con la adecuada prestación del servicio.
- f. La inasistencia injustificada a capacitaciones, entrenamientos, simulacros o actividades obligatorias relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) o con el desempeño del cargo.
- g. La omisión injustificada de inspecciones preoperacionales, verificaciones o controles exigidos para la operación de vehículos, maquinaria, herramientas o equipos.
- h. El uso inadecuado de vehículos, herramientas, equipos o bienes de la Empresa cuando no se genere un daño grave o una afectación que configure una falta gravísima.
- i. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cuando la conducta no configure una falta gravísima.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 115. Faltas Gravísimas.

Constituyen faltas gravísimas aquellas conductas que, por su naturaleza, gravedad y afectación a la confianza, podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, conforme al Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previo cumplimiento del debido proceso.

- a. **Alcohol y Sustancias.** Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, así como su consumo durante la jornada laboral, cuando ello afecte el desempeño de las funciones o genere afectaciones a la operación, la atención a usuarios o el cumplimiento de las actividades propias de la Empresa, debidamente comprobado mediante medios de prueba idóneos.
- b. **Violencia y Acoso.** Realizar actos de violencia física, injuria, maltrato, acoso laboral o cualquier conducta que atente contra la dignidad de compañeros, superiores o terceros, conforme a la normativa vigente y a los procedimientos internos, incluyendo el trámite ante el Comité de Convivencia Laboral cuando aplique.
- c. **Falsificación.** Falsificar, adulterar o alterar documentos de la Empresa o presentados a esta, tales como incapacidades médicas, certificaciones, soportes de gastos, registros o cualquier otro documento relevante para la relación laboral.
- d. **Hurto y Daño intencional.** Sustraer bienes de la Empresa, de sus compañeros o de terceros, o causar daño intencional a equipos, herramientas, instalaciones o cualquier activo de la organización.
- e. **Violación de Confidencialidad.** Revelar, divulgar, utilizar indebidamente o permitir el acceso no autorizado a información confidencial, secretos técnicos, comerciales o bases de datos de la Empresa, en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y sus anexos
- f. **Inasistencia Injustificada (Abandono de Cargo).** Incurrir en ausencias injustificadas o abandono de las funciones asignadas cuando ello afecte la operación, la continuidad del servicio o configure una causal legal de terminación del contrato.
- g. **Ciberseguridad y Uso Indebido de Sistemas:** Acceder sin autorización a sistemas de información, cuentas, bases de datos o plataformas tecnológicas de la Empresa, así como vulnerar las políticas de seguridad de la información o hacer uso indebido de credenciales o accesos asignados de manera indebida o sin autorización.
- h. **Incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).** Negarse injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal (EPP) o incumplir las normas, protocolos y procedimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando ello ponga en riesgo su integridad, la de terceros o la de la Empresa.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

- i. **Fraude en Sistemas o Información.** Modificar, alterar, suprimir o registrar información en sistemas, plataformas o documentos de la Empresa sin autorización, especialmente cuando ello impacte procesos financieros, contables, operativos o administrativos.
- j. **Fraude en el Registro de Tiempos o Permisos.** Registrar información falsa en los sistemas de control de asistencia, marcar por terceros, alterar reportes de tiempo o suministrar información inexacta para la obtención de permisos, licencias o beneficios laborales.
- k. **Intervención no autorizada de infraestructura o equipos críticos.** Manipular, intervenir, alterar o utilizar sin autorización redes, equipos, sistemas operativos, herramientas técnicas, infraestructura de servicios públicos o elementos críticos de la operación, cuando ello pueda afectar la continuidad del servicio, la seguridad de las personas, el medio ambiente o los bienes de la Empresa.
- l. **Omisión de reporte de incidentes o novedades relevantes.** Omitir injustificadamente o de manera deliberada el reporte oportuno de accidentes de trabajo, incidentes, daños operativos, fallas técnicas, condiciones inseguras, fugas, emergencias o cualquier situación que pueda afectar la seguridad de las personas, la prestación del servicio, el medio ambiente o los intereses de la Empresa.
- m. **Conductas irrespetuosas frente a usuarios o comunidad.** Realizar actos de agresión, amenazas, maltrato, lenguaje ofensivo o conductas irrespetuosas contra usuarios, contratistas, proveedores, autoridades o miembros de la comunidad durante el desarrollo de actividades relacionadas con la prestación del servicio, cuando ello afecte la convivencia, la imagen institucional o la adecuada prestación del servicio.
- n. **Apropiación, retención indebida o uso no autorizado** de dotación, uniformes, elementos de protección personal (EPP), herramientas, equipos o bienes suministrados por la Empresa, así como su utilización para actividades particulares, comerciales o ajenas al servicio, cuando ello afecte los intereses, la imagen institucional o el patrimonio de la Empresa.
- o. **Conducción u operación insegura de vehículos o maquinaria.** Operar vehículos, maquinaria o equipos de la Empresa bajo condiciones que comprometan gravemente la seguridad de las personas, la prestación del servicio, el medio ambiente o los bienes de la Empresa, incluyendo la omisión deliberada de inspecciones preoperacionales obligatorias o el desconocimiento grave de los procedimientos de seguridad establecidos.

PARÁGRAFO 1. La calificación de las conductas descritas como faltas gravísimas se realizará atendiendo las circunstancias de cada caso, los principios de proporcionalidad y razonabilidad, y garantizando el debido proceso.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

PARÁGRAFO 2. No automatismo sancionatorio. La inclusión de una conducta dentro de la clasificación de faltas leves, graves o gravísimas no implica la imposición automática de una sanción determinada. En cada caso la Empresa evaluará las circunstancias particulares de los hechos, los antecedentes disciplinarios, el impacto de la conducta y los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, garantizando el debido proceso.

Artículo 116. Escala de Sanciones y Proporcionalidad

1. **Amonestación Escrita.** Se aplicará principalmente para faltas leves. Deberá entregarse copia al trabajador y archivar el original en su hoja de vida con constancia de recibido.
2. **Suspensión Disciplinaria.** Podrá imponerse por la comisión de faltas graves, atendiendo la naturaleza de la conducta, los antecedentes disciplinarios del trabajador y las circunstancias particulares del caso. La suspensión podrá ser de uno (1) hasta ocho (8) días calendario sin derecho a salario, manteniéndose las obligaciones en materia de seguridad social conforme a la ley.
3. **Suspensión por Reincidencia.** En caso de reincidencia en faltas graves o de incumplimientos reiterados previamente sancionados, podrá imponerse suspensión hasta por el término máximo permitido por la normatividad vigente.
4. **Terminación del Contrato con Justa Causa.** Procederá respecto de faltas gravísimas o de faltas graves cuya entidad haga imposible la continuidad del vínculo laboral, previo cumplimiento del debido proceso y de conformidad con las causales previstas en la ley.

PARÁGRAFO. Criterios de Proporcionalidad.

Para la aplicación de estas sanciones, la Empresa tendrá en cuenta:

1. La naturaleza de la falta y sus efectos en la operación.
2. Los antecedentes disciplinarios del trabajador.
3. El grado de jerarquía y responsabilidad del cargo y las circunstancias particulares del caso.

CAPÍTULO 19 – PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO (DEBIDO PROCESO).

Artículo 117. Garantías del Debido Proceso.

Toda actuación disciplinaria garantizará los principios y derechos del debido proceso, defensa, contradicción, presunción de inocencia, imparcialidad, proporcionalidad, buena fe, respeto a la dignidad humana y presentación de pruebas.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Ninguna sanción disciplinaria podrá imponerse sin haber garantizado previamente al trabajador la oportunidad de ser escuchado, ejercer su derecho de defensa y controvertir las pruebas que fundamenten la actuación.

Las actuaciones disciplinarias se desarrollarán conforme a lo previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en el Manual de Debido Proceso Disciplinario adoptado por la Empresa.

Artículo 118. Comunicación de Cargos y Audiencia.

El proceso disciplinario iniciará mediante comunicación escrita en la que se informarán al trabajador los hechos, conductas u omisiones objeto de investigación, las normas presuntamente infringidas y las pruebas que fundamentan la actuación.

El trabajador contará con un término no inferior a cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de la comunicación para presentar sus descargos, controvertir las pruebas allegadas y aportar las que considere pertinentes para el ejercicio de su derecho de defensa.

Artículo 119. Desarrollo de la Diligencia.

Vencido el término de traslado, la Empresa podrá programar la diligencia de descargos cuando resulte procedente. En ella el trabajador podrá presentar verbalmente o por escrito sus explicaciones, observaciones y pruebas.

De la diligencia se levantará un acta en la que se dejará constancia de las manifestaciones realizadas, las pruebas aportadas y las actuaciones adelantadas, la cual será suscrita por los asistentes o se dejará constancia de la negativa a firmar.

Artículo 120. Decisión y Solicitud de Revisión.

La decisión disciplinaria deberá ser motivada, constar por escrito e identificar claramente los hechos, pruebas y fundamentos que la sustentan.

La decisión será notificada al trabajador, quien podrá solicitar su revisión dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. Cuando la estructura organizacional de la Empresa lo permita, la revisión será resuelta por un superior jerárquico distinto de quien adoptó la decisión inicial.

La solicitud de revisión no suspende automáticamente la ejecución de la decisión disciplinaria, salvo que la Empresa disponga lo contrario.

Artículo 121. Principio de Proporcionalidad.

Las sanciones disciplinarias deberán ser proporcionales a la gravedad de la conducta, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso, el daño causado, el grado de responsabilidad, la reiteración de la conducta y los antecedentes disciplinarios del trabajador.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

CAPÍTULO 20 – POLÍTICAS DE EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO.

Artículo 122. Equidad e Igualdad de Género.

La Empresa garantizará la equidad en el acceso, remuneración y ascenso, promoviendo la igualdad de oportunidades y adoptando políticas específicas para prevenir la discriminación de género.

Se prohíbe cualquier diferencia salarial injustificada basada en género para cargos de igual valor, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, desarrollo y ascenso dentro de la Empresa.

Artículo 123. Diversidad e Inclusión.

La Empresa fomentará políticas de inclusión laboral dirigidas a poblaciones vulnerables y personas con discapacidad, promoviendo la diversidad y garantizando igualdad de oportunidades y entornos de trabajo accesibles y libres de prejuicios.

La Empresa promoverá entornos laborales inclusivos, accesibles y libres de discriminación, fomentando el respeto por la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Artículo 124. Prevención de la Violencia y el Acoso.

La Empresa adoptará y mantendrá protocolos específicos para la prevención, atención y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género. Estos protocolos forman parte integral de este Reglamento.

El Comité de Convivencia Laboral actuará como instancia preventiva y de gestión de las situaciones de convivencia laboral en los términos previstos por la ley y los procedimientos internos de la Empresa.

PARÁGRAFO. Integración Normativa Interna.

El Manual de Convivencia Laboral, el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral, los protocolos de prevención y atención del acoso laboral, acoso sexual y violencia basada en género, así como las demás políticas y procedimientos internos que desarrollen las materias reguladas en este capítulo, harán parte integral del sistema interno de convivencia laboral de la Empresa y deberán ser observados por todos los trabajadores.

Artículo 125. Protección de Sujetos de Especial Protección.

La Empresa garantizará las medidas de protección relacionadas con maternidad, paternidad, lactancia, discapacidad, condiciones de salud y demás situaciones de estabilidad laboral reforzada reconocidas por la Constitución, la ley y la jurisprudencia vigente.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

Artículo 126. Protección contra Represalias.

Se prohíbe cualquier forma de represalia contra trabajadores que presenten quejas, actúen como testigos o participen de buena fe en procedimientos relacionados con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o situaciones de convivencia laboral. Las conductas de represalia podrán constituir falta grave o gravísima conforme al presente Reglamento.

Artículo 127. Ejercicio legítimo del Poder Subordinante.

No constituyen acoso laboral las actuaciones derivadas del ejercicio legítimo del poder subordinante del empleador, tales como la asignación de funciones, la evaluación del desempeño, el control de asistencia, la exigencia razonable de resultados, la adopción de medidas disciplinarias o la formulación de observaciones relacionadas con el trabajo, siempre que se ejerzan de manera objetiva, proporcional, respetuosa, no discriminatoria y conforme a la ley.

CAPÍTULO 21 – RÉGIMEN SALARIAL, PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO Y PRESTACIONES ADICIONALES.

Artículo 128. Composición del Salario.

Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, de conformidad con lo previsto en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 129. Pagos No Constitutivos de Salario.

No son salario los pagos ocasionales y por mera liberalidad, ni lo que el trabajador recibe para desempeñar sus funciones (herramientas, transporte, gastos de representación), ni los beneficios pactados expresamente como no salariales (Artículo 128 CST) siempre que exista pacto expreso y claro en tal sentido y se cumplan los requisitos legales aplicables.

Artículo 130. Salario en Especie.

El salario en especie se pactará por escrito. En ningún caso podrá exceder del 50% del salario total, o del límite legal aplicable cuando el trabajador devengue el salario mínimo.

Artículo 131. Asignación Salarial y Formas de Pago.

La asignación salarial se realizará atendiendo las funciones, responsabilidades, competencias y condiciones del cargo, conforme a las políticas internas de la Empresa y a la normatividad vigente.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

El pago se realizará en períodos no mayores a un (1) mes, mediante transferencia bancaria a la cuenta bancaria que el trabajador designe.

Artículo 132. Descuentos.

No se podrán deducir sumas del salario sin autorización previa, expresa y escrita del trabajador, salvo los descuentos legales (Salud, Pensión, Retención) o por mandamiento judicial en los términos de la ley.

Artículo 133. Beneficios Extralegales.

La Empresa podrá reconocer primas, bonos, incentivos o beneficios adicionales. Aquellos pactados como **no salariales** no se computarán para aportes ni prestaciones sociales siempre que exista pacto expreso de no salarialidad.

Artículo 134. Incentivos y Bonificaciones No Salariales.

Los incentivos, estímulos, reconocimientos, bonificaciones ocasionales, actividades de bienestar social y demás beneficios que la Empresa otorgue de manera voluntaria o en desarrollo de sus programas institucionales tendrán el tratamiento previsto en la normatividad vigente y no constituirán salario cuando legalmente corresponda.

Artículo 135. Carácter no Permanente de Beneficios Adicionales.

Los beneficios, incentivos, reconocimientos o apoyos otorgados por la Empresa en desarrollo de sus programas de bienestar social, estímulos o incentivos podrán ser modificados, suspendidos o eliminados de acuerdo con las necesidades institucionales, financieras u operativas de la entidad y no constituirán por sí mismos condición más beneficiosa, derecho adquirido ni modificación permanente de las condiciones laborales.

CAPÍTULO 22 – PRESENTACIÓN Y TRÁMITE DE QUEJAS Y RECLAMOS.

Artículo 136. Presentación de Quejas, Reclamos y Solicitudes Internas.

Los trabajadores podrán presentar quejas, reclamos, peticiones o solicitudes relacionadas con su vínculo laboral mediante comunicación escrita o a través de los medios físicos o digitales definidos por la Empresa.

Las solicitudes podrán dirigirse al área de Talento Humano, al superior designado o a quien haga sus veces dentro de la estructura organizacional de la Empresa, sin perjuicio de los canales especiales establecidos para materias específicas.

Artículo 137. Trámite y Confidencialidad.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

La Empresa dará trámite a las quejas, reclamos o solicitudes presentadas y emitirá respuesta dentro de un término razonable que no excederá quince (15) días hábiles, salvo que la naturaleza del asunto requiera un término diferente previsto en la ley.

El trámite será confidencial en la medida permitida por la naturaleza de cada caso y se garantizará la ausencia de represalias contra quien actúe de buena fe.

Las situaciones relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o asuntos de convivencia laboral se gestionarán a través de los protocolos, procedimientos y canales institucionales específicamente establecidos para dichas materias, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas internas de la Empresa.

CAPÍTULO 23 – PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 138. Publicación.

El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado y puesto a disposición de los trabajadores por los medios físicos y digitales definidos por la Empresa, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 139. Vigencia y modificaciones.

Regirá a partir de la fecha de su publicación y permanecerá vigente mientras no sea modificado, sustituido o derogado.

Artículo 140. Comunicación y conocimiento del Reglamento.

La Empresa garantizará la divulgación y acceso al presente Reglamento Interno de Trabajo.

Al momento de su vinculación o cuando se adopten modificaciones que le sean aplicables, el trabajador firmará el formato o constancia de recibido correspondiente, el cual se incorporará a su hoja de vida laboral como evidencia de su conocimiento y comunicación.

Artículo 141. Incorporación de políticas.

Las políticas, manuales, protocolos, procedimientos y demás lineamientos internos debidamente adoptados y comunicados por la Empresa complementarán las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo y serán de obligatorio cumplimiento en lo que resulte aplicable, siempre que hayan sido debidamente comunicados a los trabajadores.

Artículo 142. Interpretación y casos no previstos.

Las disposiciones del presente Reglamento se interpretarán de conformidad con la Constitución Política, la legislación laboral vigente y los principios del derecho del trabajo.

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

En caso de conflicto entre el presente Reglamento y una disposición legal de carácter imperativo, prevalecerá esta última.

Las situaciones no previstas se resolverán conforme a la ley y a los principios generales del derecho laboral.

Dado en el municipio de Sibundoy, departamento del Putumayo, a los veinticinco (25) días del mes de junio de 2026.

En constancia de lo anterior, se adopta y expide el presente Reglamento Interno de Trabajo de la **EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P**, el cual regirá a partir de su publicación y comunicación a los trabajadores, de conformidad con la normatividad laboral vigente.



JUAN CARLOS NARVAEZ GUERRERO

REPRESENTANTE LEGAL

EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P

NIT. 846003250-8

	EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A E S P	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
---	---	--

CONSTANCIA DE PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN

La EMPRESA DE ASEO ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DEL VALLE DE SIBUNDOY S A ESP , deja constancia de que el presente Reglamento Interno de Trabajo fue publicado y puesto a disposición de los trabajadores mediante los medios físicos y digitales definidos por la organización, de conformidad con la normatividad vigente.

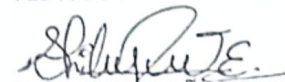
Fecha de publicación: 25 de junio de 2026

Medio de publicación: CARTELERA ASVALLE SA ESP

Responsable: JUAN CARLOS NARVAEZ GUERRERO

Firma: _____

TESTIGO:



SHIRLEY ESPAÑA ROSERO

C.C. 1122783232 de Sibundoy-Ptyo

Coordinadora Comercial.

NOTA: Por ser documentos extensos los documentos: DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO Y CONVIVENCIA LABORAL, así como el RIT pueden ser consultados en el despacho de GERENCIA de ASVALLE SA ESP.