PROCESO: **ACCIÓN DE TUTELA**
RADICADO: **54-001-40-03-006-2024-00061-00**
ACCIONANTE: **ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI**
ACCIONADO: **CLEANER S.A.**

San José de Cúcuta, veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Se encuentra al Despacho la presente Acción de Tutela interpuesta por **ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI**, actuando en nombre propio, en contra de **CLEANER S.A.**, por la presunta violación de sus derechos fundamentales de petición, al mínimo vital y debido proceso. Examinados los antecedentes que se exponen en la fundamentación de la tutela, se observa que la misma satisface los requisitos formales del artículo 14 del Decreto 2591 de 1991.

Igualmente, como el artículo 19 del Decreto en cita autoriza al Juez de Tutela para solicitar información y documentación a la autoridad contra la que se dirige la acción, así se procederá, so pena de dar aplicación a la presunción de veracidad de que trata el artículo 20 de la misma norma.

Teniendo en cuenta lo manifestado por la parte accionante, resulta imperioso para la correcta resolución de la problemática planteada a través de este mecanismo constitucional, integrar a la litis a la entidad **MINISTERIO DEL TRABAJO,** para que ejerza su derecho a la defensa y emita las consideraciones que estime pertinentes.

Por lo expuesto, el **JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL DE CÚCUTA**,

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente ACCIÓN DE TUTELA, incoada por **ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI**, actuando en nombre propio, en contra de **CLEANER S.A.**

SEGUNDO: Conformar el contradictorio por pasiva vinculando al **MINISTERIO DEL TRABAJO.**

TERCERO: OFÍCIESE al representante legal, o quien haga sus veces, de las entidades accionadas y vinculadas, para que, dentro del término improrrogable de **DOS (02) DÍAS HÁBILES** contados a partir de la notificación del presente proveído, ejerzan su derecho a la defensa respecto de los hechos narrados en la presente acción de tutela que denuncia la parte accionante.

CUARTO: NOTIFICAR por el medio más expedito a las partes la presente decisión, informándoles que la documentación, memoriales y/o solicitudes que a bien tengan dirigir a esta dependencia judicial, deberán ser digitalizadas y remitidas

al correo electrónico institucional y no por correo físico, esto, de conformidad con el artículo 5° del resuelve del Acuerdo PCSJA22-11972 del 30 de junio 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

LINA ALEJANDRA BARAJAS JAIMES
JUEZ

San José de Cúcuta 15 de noviembre de 2023

Señores
CLEANER
Ciudad

Ref: SOLICITUD DE PAGO DE SALARIOS, CESANTÍAS, LIQUIDACIÓN

ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI, identificada con a cedula de ciudadanía No. 1.090.385.312, y ANA YIBY VARGAS BARRERA, identificada con la cedula de ciudadanía No. 37.294.029, las suscritas obrando en nombre propio, por medio del presente por medio del presente y en mención de artículo 23 de la Constitución Política Nacional y la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, nos permitimos solicitar muy respetuosamente se nos cancele los dineros adeudados, atendiendo a:

1. Las suscritas, laboramos con la empresa Cleaner, en el cargo de servicios generales, ubicadas en el Bunker de la Fiscalía General de la Nación, de la ciudad de Cúcuta.

2. Comenzamos a laborar por contrato a termino indefinido, para el mes de enero de 2023, para el mes de julio de 2023, cancelaron contrato.

3. Desde el mes de enero de 2023, que comenzamos a laborar vienen incumpliendo con el pago de nuestro sueldo mensual, siempre nos cancelaban cada 45 días, siempre cancelaban 15 días después de cumplido el mes de trabajo.

4. Nos tocaba buscar prestado para cubrir las necesidades mensuales, como pago de arriendos, alimentación para nuestro núcleo familiar, pagos de servicios, pasajes, gastos de los colegios de nuestros menores hijos y demás gastos del mínimo vital de nuestro núcleo familiar.

5. Actualmente nos deben el mes de junio y del mes de julio 18 días, la prima, cesantías, liquidación del año 2023.

6. El día 18 de Julio de 2023 terminamos jornada laboral y nos informaron que laborábamos hasta ese día, por lo que pensábamos que nos iban a cancelar ese mismo día los meses que nos adeudan.

7. Al día de hoy 17 de noviembre de 2023, no nos han pagado los meses adeudados ni la prima, cesantías, liquidación del año 2023.

COTEJADO
Comunicaciones S.A.S.
NIT: 900.437.196-3
LSC
Este documento es copia fiel del original
al día 16/11/2023

8. En días anteriores, les solicitamos que nos cancelaran los meses que nos debían, por lo que nos informaron que la Póliza de la Fiscalía nos iba a responder, pero a esta fecha no nos dan solución alguna al pago de nuestro trabajo.

9. Por lo cual, necesitamos que nos cancelen las deudas que tenemos por el no pago de los meses que trabajamos para esta empresa.

PETICIÓN ESPECIAL

1. Tenido en cuenta lo anteriormente expuesto, solicitamos que se nos cancelen los sueldos adeudados, las cesantías adeudadas, la liquidación y demás emolumentos a que tenemos derecho.

FUNDAMENTO

Conforme lo establece el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido a su vez por la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, así como el Decreto 1166 del 2016, el derecho de petición es un mecanismo mediante el cual las personas naturales y/o jurídicas pueden presentar solicitudes respetuosas ante la autoridad competente, con el fin de obtener respuesta a sus requerimientos y/o la prestación de un servicio.

Entendido así, como garantía constitucional y legal, el ejercicio del derecho de petición por parte de los ciudadanos, supone el movimiento del aparato estatal con el fin de resolver la petición elevada e impone a las autoridades una obligación de hacer, que se traduce en el deber de dar pronta respuesta al peticionario.

Artículo 29 El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Que el artículo 1 de la Constitución Política de Colombia consagra el trabajo como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho Colombiano.

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra la "remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calida de trabajo" como uno de los principios mínimos fundamentales de la ley laboral colombiana.

Lo anterior para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente,

Zaida Liliana Barrera
ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI
C.C. No. 1.090.385.312
Cel. 3203073094

Anayiby Vargas
ANA YIBY VARGAS BARRERA
C.C. No. 37.294.029
Cel. 3046799005

correo: zaidabarrera1990@gmail.com
direccion: Manzana 45 A Lote 13 B Apartamento 01
Palmeras parte baja

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.090.385.312

BARRERA RUBACETI
APELLIDOS

ZAIDA LILIANA
NOMBRES

Zaida Liliana Barrera
FIRMA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 08-SEP-1987
CUCUTA
(NORTE DE SANTANDER)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.72 ESTATURA | O+ G.S. RH | F SEXO

13-SEP-2005 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
ALBERTO BENDITO LOPEZ

P-2500100-57143106-F-1090385312-20051202 01702 05336 185986990

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **37.294.029**

VARGAS BARRERA

APELLIDOS

ANA YIBY

NOMBRES

FIRMA

FECHA DE NACIMIENTO **23-MAY-1983**

YOPAL
(CASANARE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.56 ESTATURA | **O+** G S RH | **F** SEXO

14-DIC-2001 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

INDICE DERECHO

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES

A-2500100-00144573-F-0037794029-20081230 0009173067A 1 26243069

San José de Cúcuta, 16 de noviembre de 2023

Señores
CLEANER
Ciudad

Ref: SOLICITUD DE PAGO DE SALARIOS, CESANTÍAS, LIQUIDACIÓN

ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI, identificada con a cedula de ciudadanía No. 1.090.385.312, y ANA YIBY VARGAS BARRERA, identificada con la cedula de ciudadanía No. 37.294.029, las suscritas obrando en nombre propio, por medio del presente por medio del presente y en mención de artículo 23 de la Constitución Política Nacional y la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, nos permitimos solicitar muy respetuosamente se nos cancele los dineros adeudados, atendiendo a:

1. Las suscritas, laboramos con la empresa Cleaner, en el cargo de servicios generales, ubicadas en el Bunker de la Fiscalía General de la Nación, de la ciudad de Cúcuta.

2. Comenzamos a laborar por contrato a termino indefinido, para el mes de enero de 2023, para el mes de julio de 2023, cancelaron contrato.

3. Desde el mes de enero de 2023, que comenzamos a laborar vienen incumpliendo con el pago de nuestro sueldo mensual, siempre nos cancelaban cada 45 días, siempre cancelaban 15 días después de cumplido el mes de trabajo.

4. Nos tocaba buscar prestado para cubrir las necesidades mensuales, como pago de arriendos, alimentación para nuestro núcleo familiar, pagos de servicios, pasajes, gastos de los colegios de nuestros menores hijos y demás gastos del mínimo vital de nuestro núcleo familiar.

5. Actualmente nos deben el mes de junio y del mes de julio 18 días, la prima, cesantías, liquidación del año 2023.

6. El día 18 de Julio de 2023 terminamos jornada laboral y nos informaron que laborábamos hasta ese día, por lo que pensábamos que nos iban a cancelar ese mismo día los meses que nos adeudan.

7. Al día de hoy 17 de noviembre de 2023, no nos han pagado los meses adeudados ni la prima, cesantías, liquidación del año 2023.

Powered by CamScanner

8. En días anteriores, les solicitamos que nos cancelaran los meses que nos debían, por lo que nos informaron que la Póliza de la Fiscalía nos iba a responder, pero a esta fecha no nos dan solución alguna al pago de nuestro trabajo.

9. Por lo cual, necesitamos que nos cancelen las deudas que tenemos por el no pago de los meses que trabajamos para esta empresa.

PETICIÓN ESPECIAL

1. Tenido en cuenta lo anteriormente expuesto, solicitamos que se nos cancelen los sueldos adeudados, las cesantías adeudadas, la liquidación y demás emolumentos a que tenemos derecho.

FUNDAMENTO

Conforme lo establece el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido a su vez por la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, así como el Decreto 1166 del 2016, el derecho de petición es un mecanismo mediante el cual las personas naturales y/o jurídicas pueden presentar solicitudes respetuosas ante la autoridad competente, con el fin de obtener respuesta a sus requerimientos y/o la prestación de un servicio.

Entendido así, como garantía constitucional y legal, el ejercicio del derecho de petición por parte de los ciudadanos, supone el movimiento del aparato estatal con el fin de resolver la petición elevada e impone a las autoridades una obligación de hacer, que se traduce en el deber de dar pronta respuesta al peticionario.

Artículo 29 El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Que el artículo 1 de la Constitución Política de Colombia consagra el trabajo como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho Colombiano.

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Powered by CamScanner

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra la "remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calida de trabajo" como uno de los principios mínimos fundamentales de la ley laboral colombiana.

Lo anterior para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente,

Zaida liliana Barrera
ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI
C.C. No. 1.090.385.312
Cel. 3203073094

Ana Yiby Vargas
ANA YIBY VARGAS BARRERA
C.C. No. 37.294.029
Cel. 3046799005

correo: zaidabartera1990@gmail.com
direccion: Manzana 45 A Lote 13 B Apartamento 01
Palmeras parte baja

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

Santiago de Cali, 18 de Julio del 2023

Señor (a):
BARRERA RUBACETI ZAIDA LILIANA
CC 1090385312

E. S. M.

REFERENCIA: NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA.

La sociedad **CLEANER S.A.,** le comunica de manera respetuosa que el contrato que nos vincula actualmente por OBRA O LABOR CONTRATADA llegó a su fin; por lo tanto, nuestra relación de índole laboral finiquita el día (18) de Julio del 2023.

Lo anterior, tiene su fundamento en que el CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA que suscribimos con usted tiene como objeto desempeñarse como operario de aseo para el contrato principal suscrito con **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** contrato que finalizó mediante la resolución No. 0601 del 17 de julio de 2023 expedida por la Fiscalía General de la Nación.

*"**SEGUNDA: DURACIÓN.** El presente contrato se celebra como contrato accesorio al contrato suscrito entre **CLEANER S.A, Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** cual tiene por objeto: "aseo", como consecuencia el presente contrato estará sujeto a la necesidad del personal requerido por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** duración del presente Contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, esto es desempeñarse como OPERARIO DE ASEO para el Contrato Principal suscrito entre el Empleador por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** incluir las prórrogas o adiciones al término inicialmente pactado en el Contrato Principal: en tal sentido, la duración del presente Contrato estará supeditada a la existencia del mencionado Contrato Principal. En este orden de ideas, este contrato puede terminarse de manera unilateral por parte de **CLEANER S.A.**, cuando por parte de **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** suprima el cargo objeto de este contrato sin que la sociedad tenga que preavisar ni cancelar indemnizaciones de ninguna clase a EL (LA) TRABAJADOR (A), en razón a que el objeto de este contrato se encuentra claramente determinado."*

Lo que nos faculta a dar por terminado el vínculo laboral con **CLEANER**. En este orden de ideas, se extingue nuestra relación laboral conforme el Código sustantivo del Trabajo con sus normas vigentes, y complementarias, ya que se termina la obra o labor por la que fue contratada, tal como lo contempla el literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

El salario adeudado y las Prestaciones Sociales que se le adeudan serán consignadas en su cuenta de nómina una vez se diligencia la paz y salvo con la empresa.

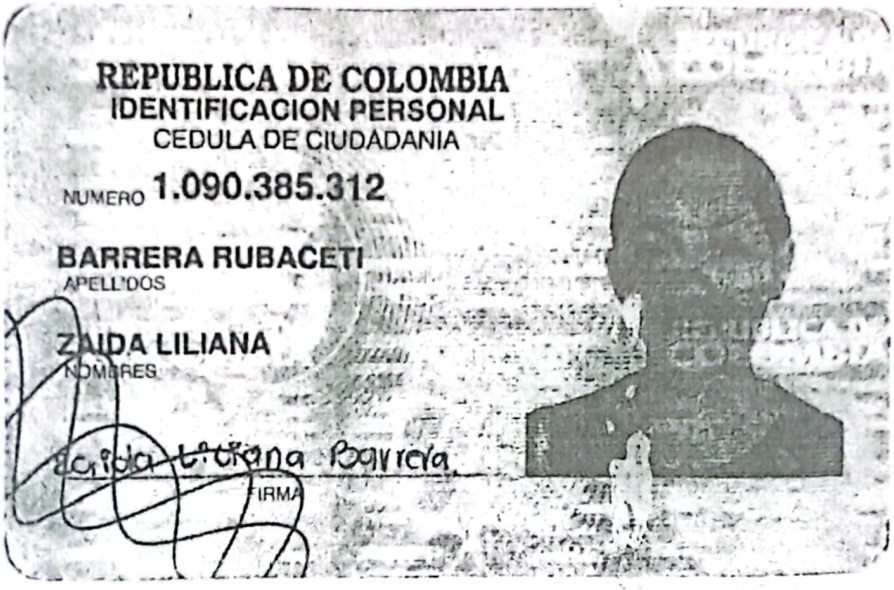
Cordialmente,

Daniela Valdiri E

DANIELA VALDIRI ENRIQUEZ
Jefe de gestión Humana

1090385312
Zaida liliana Barrera
BARRERA RUBACETI ZAIDA LILIANA
CC 1090385312
Trabajador

Powered by CamScanner



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.090.385.312

BARRERA RUBACETI
APELLIDOS

ZAIDA LILIANA
NOMBRES

Zaida Liliana Barrera
FIRMA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 08-SEP-1987
CUCUTA
(NORTE DE SANTANDER)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.72 ESTATURA | O+ G.S. RH | F SEXO

13-SEP-2005 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADORA NACIONAL
BEATRIZ RENGIFO LOPEZ

P-2500100-57143106-F-1090385312-20051202 0170205336 185986990

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

Santiago de Cali, 18 de Julio del 2023

Señor (a):
VARGAS BARRERA ANA YIBY
CC 37294029

E. S. M.

REFERENCIA: NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA.

La sociedad **CLEANER S.A.,** le comunica de manera respetuosa que el contrato que nos vincula actualmente por OBRA O LABOR CONTRATADA llegó a su fin; por lo tanto, nuestra relación de índole laboral finiquita el día (18) de Julio del 2023.

Lo anterior, tiene su fundamento en que el CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA que suscribimos con usted tiene como objeto desempeñarse como operario de aseo para el contrato principal suscrito con **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** contrato que finalizó mediante la resolución No. 0601 del 17 de julio de 2023 expedida por la Fiscalía General de la Nación.

*"**SEGUNDA: DURACIÓN.** El presente contrato se celebra como contrato accesorio al contrato suscrito entre **CLEANER S.A, Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** cual tiene por objeto: "aseo", como consecuencia el presente contrato estará sujeto a la necesidad del personal requerido por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** duración del presente Contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, esto es desempeñarse como OPERARIO DE ASEO para el Contrato Principal suscrito entre el Empleador por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** incluir las prórrogas o adiciones al término inicialmente pactado en el Contrato Principal: en tal sentido, la duración del presente Contrato estará supeditada a la existencia del mencionado Contrato Principal. En este orden de ideas, este contrato puede terminarse de manera unilateral por parte de **CLEANER S.A.**, cuando por parte de **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** suprima el cargo objeto de este contrato sin que la sociedad tenga que preavisar ni cancelar indemnizaciones de ninguna clase a EL (LA) TRABAJADOR (A), en razón a que el objeto de este contrato se encuentra claramente determinado."*

Lo que nos faculta a dar por terminado el vínculo laboral con **CLEANER.** En este orden de ideas, se extingue nuestra relación laboral conforme el Código sustantivo del Trabajo con sus normas vigentes, y complementarias, ya que se termina la obra o labor por la que fue contratada, tal como lo contempla el literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

El salario adeudado y las Prestaciones Sociales que se le adeudan serán consignadas en su cuenta de nómina una vez se diligencia la paz y salvo con la empresa.

Cordialmente,

Daniela Valdiri E

DANIELA VALDIRI ENRIQUEZ
Jefe de gestión Humana

Ana Yiby Vargas Barrera
37294029
VARGAS BARRERA ANA YIBY
CC 37294029
Trabajador

Powered by CamScanner

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 37.294.029

VARGAS BARRERA

APELLIDOS

ANA YIBY

NOMBRES

Anay.by vargas B

FIRMA

FECHA DE NACIMIENTO 23-MAY-1983

YOPAL
(CASANARE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.56 ESTATURA | O+ G.S. RH | F SEXO

14-DIC-2001 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

NOTICE DE RECHO

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES

A 2500100-00144573-F-0037294029-20081230 0009173367A 1 20243069

Señor **JUEZ (REPARTO)** E. S. D.

Referencia: Acción de Tutela (**MEDIDA PROVISONAL SI__No__**)

Accionante: Cleaner S.A.
Agente Oficioso
Accionada: Zaida Liliana Barrera
, mayor de edad, identificada con cedula de la ciudadanía No 1007285312 de Cucuta, en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política, y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1386 de 2000, interpongo ante su despacho la presente Acción de Tutela,

HECHOS

El día 16 de noviembre de 2023 presentamos un derecho de petición a empresa de limpieza Cleaner, sin que a la fecha se haya dado respuesta en este derecho de petición estamos solicitando a la empresa, nos paguen los salarios, cesantías y liquidación del mes de junio y 18 días del mes de Julio de 2023, ya que nos cancelaron el contrato sin un previo aviso solo nos hicieron terminar nuestra jornada laboral y nos informaron que nuestra labor con ella terminaba sin indicarnos cuando nos pagaban el mes que nos debían ni los 18 días laborados de mes de Julio de 2023. Es por ello señor Juez q acudo a su despacho por este medio a fin de solicitar, q a través suyo nuestros derecho a un salario Regido nuestro trabajo se cumpla y la empresa se ponga al día con nosotros, en estos momentos somos desempleados y nuestra familia necesitan de nuestro trabajo para subsistir, la empresa que nos contrato ya no nos responde por a nuestros llamados. Esperando en usted su colaboración.

Powered by CamScanner

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículo 86 de la Constitución Política, los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1386 de 2000, Sentencia T-025 de 2004.

PRETENCIÓNES

Con fundamento en el hecho narrado y en las consideraciones expuestas respetuosamente solicito al Señor Juez TUTELAR a mi favor lo derechos constitucionales *fundamentales* invocados ORDENADOLE a la autoridad accionada.

1. Solicitamos que Cleaner Responda el derecho de Peticion que le presentamos el 16/nov/2023

PRUEBAS

- Anexo - Recibido del Derecho de peticion
  cedulas de la Accionante
  Oficio de terminacion del contrato

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento me permito manifestarle que por los mismos hechos y derechos no he presentado acción de tutela ante ningún otro despacho judicial.
LO QUE SE LE PIDE AL JUEZ

NOTIFICACIÓN

Dirección Accionante: Kr 45A lote 13B Apto 01 barrio Kilometros parte baja
Teléfono: 3046799005 - 3203073094
Correo Electrónico: zaidabarrera1990@gmail.com

Atentamente,

Zaida Liliana Barrera
CC. 1090385312.

Powered by CamScanner

Señor **JUEZ (REPARTO)** E. S. D.

Referencia: Acción de Tutela (**MEDIDA PROVISONAL SI___No___**)

Accionante: _____
Agente Oficioso_____
Accionada: _____
_____, mayor de edad, identificada con cedula de la ciudadanía No_____ de _____, en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política, y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1386 de 2000, interpongo ante su despacho la presente Acción de Tutela,

HECHOS

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículo 86 de la Constitución Política, los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1386 de 2000, Sentencia T-025 de 2004.

PRETENCIÓNES.

Con fundamento en el hecho narrado y en las consideraciones expuestas respetuosamente solicito al Señor Juez TUTELAR a mi favor lo derechos constitucionales fundamentales invocados ORDENADOLE a la autoridad accionada.

PRUEBAS

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento me permito manifestarle que por los mismos hechos y derechos no he presentado acción de tutela ante ningún otro despacho judicial.
LO QUE SE LE PIDE AL JUEZ

NOTIFICACIÓN

Dirección Accionante:
Teléfono:
Correo Electrónico:

Atentamente;

_____
CC.

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **37.294.029**

VARGAS BARRERA

APELLIDOS

ANA YIBY

NOMBRES

Anay.by vargas B

FIRMA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **23-MAY-1983**

YOPAL
(CASANARE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.56	O+	F
ESTATURA	G.S. RH	SEXO

14-DIC-2001 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES

A-2500100-00144573-F-0037294029-20081230 0009173367A 1 26243069

Santiago de Cali, 18 de Julio del 2023

Señor (a):
VARGAS BARRERA ANA YIBY
CC 37294029

E. S. M.

REFERENCIA: NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA.

La sociedad **CLEANER S.A.,** le comunica de manera respetuosa que el contrato que nos vincula actualmente por OBRA O LABOR CONTRATADA llegó a su fin; por lo tanto, nuestra relación de índole laboral finiquita el día (18) de Julio del 2023.

Lo anterior, tiene su fundamento en que el CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA que suscribimos con usted tiene como objeto desempeñarse como operario de aseo para el contrato principal suscrito con **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** contrato que finalizó mediante la resolución No. 0601 del 17 de julio de 2023 expedida por la Fiscalía General de la Nación.

*"**SEGUNDA: DURACIÓN.** El presente contrato se celebra como contrato accesorio al contrato suscrito entre **CLEANER S.A, Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** cual tiene por objeto: "aseo", como consecuencia el presente contrato estará sujeto a la necesidad del personal requerido por **CLEANER S.A** Y **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** duración del presente Contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, esto es desempeñarse como OPERARIO DE ASEO para el Contrato Principal suscrito entre el Empleador por **CLEANER S.A** Y **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** incluir las prórrogas o adiciones al término inicialmente pactado en el Contrato Principal: en tal sentido, la duración del presente Contrato estará supeditada a la existencia del mencionado Contrato Principal. En este orden de ideas, este contrato puede terminarse de manera unilateral por parte de **CLEANER S.A.**, cuando por parte de **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** suprima el cargo objeto de este contrato sin que la sociedad tenga que preavisar ni cancelar indemnizaciones de ninguna clase a EL (LA) TRABAJADOR (A), en razón a que el objeto de este contrato se encuentra claramente determinado."*

Lo que nos faculta a dar por terminado el vínculo laboral con **CLEANER.** En este orden de ideas, se extingue nuestra relación laboral conforme el Código sustantivo del Trabajo con sus normas vigentes, y complementarias, ya que se termina la obra o labor por la que fue contratada, tal como lo contempla el literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

El salario adeudado y las Prestaciones Sociales que se le adeudan serán consignadas en su cuenta de nómina una vez se diligencia la paz y salvo con la empresa.

Cordialmente,

Daniela Valdiri E

DANIELA VALDIRI ENRIQUEZ
Jefe de gestión Humana

Ana Yiby Vargas Barrera
37294029
VARGAS BARRERA ANA YIBY
CC 37294029
Trabajador

Cleaner
Más limpio, más cálido

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad **CLEANER S.A.,** con domicilio principal en el Municipio de Santiago de Cali, departamento del Valle del Cauca; es de obligatorio cumplimiento de la Sociedad y todos sus trabajadores a nivel nacional, quedando sometidos a su cumplimiento y constituyendo parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, de acuerdo al artículo 107 del C.S.T.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 2. Todos los aspirantes a ocupar un cargo en la empresa, debe realizar el proceso de selección establecido, en el cual se tendrá en cuenta a los aspirantes en igualdad de condiciones para el cargo que se encuentren aspirando, brindándoles las mismas garantías, sin ningún tipo de distinción por razones de edad, género o sexo, nacionalidad, raza, religión u opinión política,

En este proceso el aspirante deberá acreditar los siguientes documentos solicitados por la empresa:

1. Cédula de ciudadanía o Documento de identidad, según sea el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Hoja de vida diligenciada completamente con letra legible.
4. Cuatro Fotocopias ampliadas de cédula.
5. Fotocopia de los Antecedentes Disciplinarios (Procuraduría y Contraloría).
6. Fotocopia del diploma o acta de grado de Bachiller y nivel profesional que requiera el cargo (Técnico, Tecnólogo, Profesional, etc.).
7. Certificado de estudios cursados (especializaciones, maestrías, diplomados, seminarios, congresos, entre otros).
8. Copia de certificado laboral del último empleo en el que haya laborado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
9. Dos certificados personales (No familiares), en caso de no poseer experiencia laboral.
10. Certificado del Fondo de Pensiones y EPS actualizado (Directamente expedido por la entidad).
11. Una foto tamaño documento.
12. Certificado de aptitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la empresa el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera según el cargo requerido por la contratante, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 22, Decreto 559 de 1991), ni la Abreu grafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).

PARAGRAFO PRIMERO: La exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo se realizará en los casos en que se trate de actividades catalogadas como de alto

riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo).

13. Aportar el certificado de cuenta bancaria o diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la empresa, si es del caso.
14. Certificados de cursos especiales, cuando el cargo así lo exija.

PARAGRAFO SEGUNDO: CLEANER S.A. podrá, además de los documentos anteriormente descritos, establecer requisitos especiales que considere necesarios para admitir al aspirante, con excepción de aquellos documentos o condiciones que se encuentren expresamente prohibidos por el artículo 1º. Ley 13 de 1972, y demás normas concordantes y que regulen la materia.

PARÁGRAFO TERCERO: Los documentos solicitados por CLEANER S.A., no incluyen certificaciones o datos prohibidos, o sensibles clasificados como tal por las normas jurídicas. El trabajador reconoce que la recolección de datos personales que se hagan a través de la empresa o de aquellos formularios o documentos enviados por CLEANER S.A. se usarán con el fin principal de desarrollar su objeto social y el curso normal de sus negocios en la contratación y manejo de personal, con lo cual autoriza de manera expresa a CLEANER S.A. a hacer uso de la información que es suministrada dentro del proceso de contratación.

Como titular de los datos personales, el trabajador tiene derecho a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales, solicitar prueba de la autorización otorgada para su tratamiento, ser informado sobre el uso que se le ha dado a los mismos, presentar quejas ante la empresa por infracción a la ley, revocar la autorización y/o solicitar la suspensión de sus datos en los casos en que sea procedente y acceder en forma gratuita a los mismos. El empleado autoriza de forma expresa que a la empresa puede utilizar sus datos personales para lo indicado en el párrafo precedente y por tanto declara conocer, entender y aceptar la Política de Privacidad y Tratamiento de Datos Personales entregada en el momento de su contratación y que se encuentra disponible para su consulta en la página www.cleaner.com.co.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, la Sociedad estipula para todos los trabajadores, sin excepción un periodo de prueba inicial por el término máximo definido por la ley y en concordancia con el artículo 76 del C.S.T. para cada uno de los tipos de contratos y su duración; con el objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.

CAPITULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Los horarios de los trabajadores tanto administrativos como operativos, se fijarán respetando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y desarrollo propio de las actividades.

Los días laborables para todo el personal de la empresa son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Sin excluirse la necesidad que eventualmente el personal labore los días domingos y festivos, situación en la cual le serán reconocidos los recargos que la ley así exija.

PARÁGRAFO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

ARTÍCULO 9. HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: El reconocimiento y liquidación de horas extras, trabajo ordinario y nocturno, serán efectuados de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2352 de 1965, Decreto 13 de 1967, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen. La empresa no pagará horas extras que no se encuentren plenamente autorizadas por su superior jerárquico.

PARAGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3. DE LAS JORNADAS ESPECIALES: JORNADA ESPECIAL: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma 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.

JORNADA FLEXIBLE: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de

cuarenta y ocho (48) 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 domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002.

CAPITULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno seráel definido por la legislación laboral, contenida en el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas que lo regulen y/o modifiquen

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 pm)

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 pm) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal **(artículo 159, C.S.T.).**

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
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 de1.990).

ARTÍCULO 13. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, ordinal 2º, C.S. T.).

PARÁGRAFO. La empresa podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 14º. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal

efecto en el Artículo 11 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 22, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) 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 (artículo 23 Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral. En caso de originarse prestaciones o derechos laborales para el trabajador dentro de los días festivos, estos serán pagados conforme a lo regulado por el parágrafo segundo del presente artículo y en todo caso, por lo establecido por la normatividad laboral.

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 en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRÁFO 2. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. 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 21. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ACUMULACIONES.

ARTICULO 22:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190 C. S. T.).

ARTÍCULO 23. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

efecto en el Artículo 11 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Art. 22, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) 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 (artículo 23 Ley 50 de 1990).

CAPITULO VI
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral. En caso de originarse prestaciones o derechos laborales para el trabajador dentro de los días festivos, estos serán pagados conforme a lo regulado por el parágrafo segundo del presente artículo y en todo caso, por lo establecido por la normatividad laboral.

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 en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRÁFO 2. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 185, C.S.T.).

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 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 24. 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 (Art. 5º Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Art. 3º Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Compensación en dinero de vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine 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

PERMISOS

ARTÍCULO 25. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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 lostrabajadores.
2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. La Sociedad reconocerá las licencias remunerados por Luto de conformidad con lo establecido en la Ley 1280 de enero 5 del 2009, así como por licencia de paternidad y maternidad de acuerdo con lo previsto en la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 o la normatividad vigente al momento de su causación (Sentencia C-174 del 2009 y C-633 del 2009.)
4. En caso de grave calamidad doméstica, esta debe ser debidamente acreditada y la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. Sin embargo, el empleado procurará dar aviso al empleador en el menor tiempo posible con el fin de evitar perjuicios a la empresa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para los casos de grave calamidad doméstica, el trabajador deberá acreditar plenamente la circunstancia, la cual solo es aceptada en cuanto se trate de fuerza mayor o caso fortuito, por lo que se excluyen situaciones que hacen parte de la cotidianidad del empleado y que debieron ser programadas por este. La empresa no aceptará situaciones como grave calamidad doméstica cuando solo se cuente con la versión del trabajador sobre su acaecimiento, siendo obligación de este allegar prueba sumaria de la situación.

La duración de la licencia debe ser convenida de manera previa entre el empleador y el trabajador para cada caso particular, atendiendo al principio de razonabilidad y sopesando las circunstancias

y particularidades de la situación concreta verificando que no se afecte de manera grave la operación de la Sociedad, la cual en ningún caso podrá exceder de cinco (5) días hábiles.

PARÁGRAFO: La Sociedad no otorgará ningún otro tipo de licencias que no sean contempladas como de obligatorio reconocimiento por la ley. En caso de requerirse permiso por parte del trabajador para cualquier actividad ajena a aquellas contempladas en la ley, se podrán acordar con el empleador las licencias no remuneras y/o se acordará la compensación del tiempo no laborado. Los permisos no remunerados serán revisados en cada caso particular y verificando que no se afecte de manera grave la operación de la empresa, siendo potestad del empleador negarse a su otorgamiento. La solicitud de licencia no remunerada debe estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de tiempo y lugar que originan el permiso.

Entiéndase por licencia no remunerada, la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que concede la empresa a un empleado (personal administrativo y/o operativo). Durante este período el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte la Empresa no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por parte del empleador de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley.

CAPITULO VII
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 26. 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, etcétera, 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 éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra 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 quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

   Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

   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. (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo el estipulado por período Mayores. (Art. 133 C. S. T.).

ARTÍCULO 28. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, inmediatamente después que éste cese. (Art. 138, numeral 1º C. S. T.).

PERIODO DE PAGO

PERIODOS DE PAGO MENSUAL: Salvo convenio por escrito, el pago de salarios se realizará de forma mensual vencida.

ARTÍCULO 29. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario se pagará en períodos iguales y vencidos. Sin que el período de pago para los jornales sea 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 se efectuará 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.).

PARAGRAFO: Se tendrá como fecha de pago el quinto día hábil de cada mes (No se incluyen los sábados)

CAPITULO VIII
SERVICIO MÉDICO. MEDIDAS DE SEGURIDAD. RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES. NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 30. La sociedad velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, garantizará los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud y Seguridad en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a las cuales estén asignados.

ARTÍCULO 32. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo o sufra accidente alguno, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, quien 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.

PARÁGRAFO 1: Si el trabajador no diere aviso de manera inmediata, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada y falta grave 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.

PARÁGRAFO 2: El trabajador que sufra un accidente laboral está en obligación de dar

inmediato aviso al empleador o a su representante, so pena de configurarse una falta grave a las obligaciones laborales. La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, estando únicamente obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, ocasionados por el no aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o 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 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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

ARTÍCULO 35- En caso de accidente laboral, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L. Además, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, según las recomendaciones de la investigación del accidente de trabajo, en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 36. En caso de 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 y fecha en que cese la incapacidad del ser el caso. La omisión del trabajador en este aviso se considerará una falta grave por parte del trabajador que podrá ser sancionada de acuerdo al procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 37. La Empresa y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida (artículo 61 Decreto 1295 de 1994 y artículos 8, 30 de la Ley 1562 de 2012).

Todo accidente laboral enfermedad laboral que ocurra en la empresa, deberá ser informado en primera instancia por el trabajador, para que el empleador comunique a la entidad

administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 38. 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX - PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 39. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad, colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, 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.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Cumplir con los horarios establecidos por la empresa para el ingreso y salida. Debiéndose encontrarse en el puesto de trabajo, durante las horas establecidas por la Sociedad; cumpliendo estrictamente con tiempo para descanso y desayuno establecidos.
11. Informa de manera inmediata a su superior cualquier situación que considere importante, respecto a la calidad y desarrollo del trabajo para el cual fue asignado.
12. No dar información privada a terceros externos a la sociedad, a la cual se tiene conocimiento a razón del cargo y funciones desarrolladas dentro de la empresa.
13. No comunicar a los clientes información privada y/o sobre los trabajos que se encuentren desarrollando la Sociedad.
14. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación la cual la empresa lo envíe.
15. Mantener informado a la empresa de cualquier cambio de dirección de notificación o información personal que sea relevante durante la vinculación laboral.
16. Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la Empresa, así

como las demás normas y procedimientos internos.

CAPITULO X
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. **Asamblea de accionistas**
2. **Junta Directiva**
3. **Presidente**
4. **Gerente**
5. **Auditor**
6. **Jefes de área**
7. **Coordinadores**
8. **Supervisores**

PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes:

1. **Presidente**
2. **Gerente**
3. **Jefe Jurídico o quien haga sus veces**
4. **Jefe Recursos Humanos o quien haga sus veces**

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 42. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. La empresa tendrá en consideración la lista

como las demás normas y procedimientos internos.

CAPITULO X
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

1. **Asamblea de accionistas**
2. **Junta Directiva**
3. **Presidente**
4. **Gerente**
5. **Auditor**
6. **Jefes de área**
7. **Coordinadores**
8. **Supervisores**

PARÁGRAFO PRIMERO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes:

1. **Presidente**
2. **Gerente**
3. **Jefe Jurídico o quien haga sus veces**
4. **Jefe Recursos Humanos o quien haga sus veces**

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 42. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. La empresa tendrá en consideración la lista

publicada por el Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en donde se establece la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y que se actualiza cada dos años. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del 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 y demás que se encuentren contemplado en el artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del empleador, aquellas contempladas por el artículo 57 del C.S: T y 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 los 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, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 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 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.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que ordena la ley.

10. Conceder a las trabajadoras en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST, según certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo. Así mismo, conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador 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 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 del C.S.T.).

ARTÍCULO 44. Son obligaciones especiales del trabajador, aquellas contempladas por el artículo 58 del C.S: T y las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.

2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

7. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

8. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso a la empresa o a sus representantes.

9. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

10. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales de acuerdo al Sistema General de Salud y Seguridad en el Trabajo.

11. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

12. Evitar las peleas, discusiones, malos entendidos con sus compañeros de trabajo procurando mantener la armonía y buen clima laboral. Así mismo, evitar respuestas groseras ante cualquier observación que pueda realizar sus superiores o nuestros clientes durante la ejecución de las labores.

13. Informar de manera inmediata cualquier información que considere oportuna a su empleador o representante respecto a la calidad del trabajo encomendado.

14. Seguir de manera exacta y precisa las indicaciones que le dé su superior respecto al trabajo que deba realizar.

15. Responder por los daños y perjuicios que se ocasionen durante la ejecución de su trabajo por negligencia o falta de cuidado, en su totalidad o a prorrata una vez demostrada la total o parcial responsabilidad del trabajador o del personal bajo su cargo.

16. Cumplir estrictamente con los horarios establecidos por la Sociedad, entendiéndose que se debe encontrar en el puesto de trabajo durante la jornada establecida para su cargo, con excepción de los tiempos destinados para descanso.

17. Informar de manera inmediata a su superior cualquier situación que le impida asistir a su turno de trabajo, presentando las respectivas justificaciones pertinentes para el caso.

18. Remitir de manera inmediata cuando le sean prescrita una incapacidad, el respectivo certificado en formato original y acompañado de los documentos que así exija la ley para el trámite de reconocimiento de incapacidad que deba realizar la empresa. Así mismo, el trabajador deberá reportar de manera inmediata a su superior sobre cualquier tratamiento

médico en que se encuentre y pueda afectar la ejecución de las labores por las cuales ha sido contratado.

19. Atender de manera respetuosa las recomendaciones que le sean dadas por sus superiores y por nuestros clientes durante la ejecución de las labores para las cuales se contrata.

20. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo, el carné que lo acredita como trabajador de la Empresa. El carné es un documento personal e intransferible y será responsabilidad del trabajador los daños que se generen por su uso indebido o negligencia.

21. Hacer correcto uso del uniforme que le ha sido asignado para la ejecución de las labores, evitando daños y deterioros diferentes a los ocasionados por el uso normal del mismo.

22. Reporta a su superior cualquier situación que sea de su conocimiento y en donde se genere un incumplimiento a las normas y reglamentos de la empresa.

23. Cuidar y preservar los bienes e instalaciones de la empresa y de nuestros clientes, reportando cualquier situación donde estos se puedan ver afectados.

24. Impedir el desperdicio de materiales e insumos que le son suministrados para el cumplimiento de sus labores y procurar el mayor rendimiento de los mismos.

25. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reclamaciones ante la empresa por la conducta del trabajador.

26. Hacer correcto uso de los EPPs que le hayan sido suministrados para la ejecución de sus labores.

27. Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.

28. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la Empresa el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que responsan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de CLEANER S.A. quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que la empresa les otorga por tener tal calidad.

29. Reportar y Verificar a través de los medios entregados por el empleador el personal que tiene a su cargo de manera periódica.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45. Se prohíbe al empleador:

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

   a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
   b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
   c) Los descuentos que se realicen a través de las entidades que brinde el servicio de libranza por mandato de la ley 1527 de 2012, deberán acreditar autorización expresa e irrevocable del trabajador así como certificado que conste el Registro Único Nacional de Entidades Operadores de Libranza.
   d) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

9. 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.

10. 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 46. Sé prohíbe a los trabajadores aquellas actuaciones contempladas en el artículo 60 del C.S.T. y las siguientes:

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 e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.

9. Ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral.

10. Presentase de manera reincidente faltas de puntualidad con respecto a la hora de entrada, salida y los tiempos destinados para descanso.

11. Dormir durante la jornada de trabajo.

12. Incumplir con los procedimientos internos de la empresa.

13. Incumplir con las prescripciones de orden de la Sociedad.

14. Incumplir con recomendaciones del Sistema de Gestión Seguridad y Salud y Seguridad en el Trabajo.

15. Comunicar a terceros externos de la sociedad información considerada privada o propia de la labor para la cual fue contratado.

16. Incumplir con los conductos regulares establecidos para la notificación de cualquier situación que considere importante y pueda generar perjuicio a la Sociedad.

17. Poner en conocimiento del destinatario del servicio, cualquier información que sea propia de la relación laboral y que genere perjuicios contractuales con el cliente.

18. Participar e incentivar la participación en comportamientos que puedan generar un mal clima organizacional, el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato y los

reglamentos, la disminución en el ritmo de trabajo de trabajo y en general aquellas que generen perjuicios a la Sociedad.

19. Fumar dentro del centro de trabajo y en los horarios laborales.

20. Ausentarse de su puesto de trabajo para realizar mandados o actividades personales y/o de terceros que sean ajenas al objeto para el cual se le contrató.

21. Usar el tiempo laboral en actividades diferentes para las cuales fueron contratadas.

22. Suspender labores, disminuir el ritmo de trabajo e incitar a sus compañeros al incumplimiento de las obligaciones laborales.

23. Llevarse del sitio de trabajo y sin autorización los insumos, maquinaría, inventarios y elementos dados por la empresa, así como cualquier otra pertenencia de sus compañeros y/o de los clientes de la empresa.

24. Permitir el ingreso de familiares, amigos y/o conocidos ajenos a la empresa durante el turno de trabajo. Así mismo, se prohíbe el ingreso y/o acompañamiento de menores de edad en el sitio de trabajo y durante la jornada laboral.

25. Asumir comportamientos constitutivos de acoso laboral y/o sexual en contra de compañeros, jefes y/o personal que haga parte del lugar de trabajo.

26. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

27. Cualquier clase de comportamiento escandaloso e indecoroso dentro de las instalaciones de la empresa y/o de nuestros clientes que a juicio de la Empresa ponga en entredicho la moralidad y su buen nombre o que no corresponda a las conductas que deben caracterizar a sus trabajadores.

28. Tratar indebidamente, en forma descuidada o irrespetuosa a los clientes, sus representantes y/o destinatarios del servicio prestado por la empresa.

29. Realizar la prestación personal del servicio a favor de terceros dentro del horario laboral.

30. Los malos tratos con sus compañeros, superiores y/o personal que se encuentre dentro del centro de trabajo asignado, que se ocasionen a través de comportamientos y/o palabras inadecuadas.

PARÁGRAFO: La Sociedad podrá reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos

CAPITULO XIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARÍAS

ARTÍCULO 47. En concordancia con el artículo 114 del C.S.T la empresa establece la siguiente

escala de sanciones y su sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 48. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, implica por primera vez, llamado de atención, por segunda vez, multa de la décima parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la cuarta vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra ya partir de la quinta vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

4. La violación leve por primera vez por parte del trabajador de las prescripciones de orden, las obligaciones especiales y prohibiciones contempladas en el presente reglamento, contrato de trabajo y/o normas y reglamentos, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

5. La ausencia injustificadamente de su puesto de trabajo dentro de la jornada laboral o para realizar otras labores sin autorización del jefe inmediato, afectando los procesos para los cuales fue contratado, dará lugar por la primera vez suspensión de media jornada laboral, por la segunda vez hasta dos días de suspensión.

6. El incumplimiento de manera reiterada de los procedimientos internos establecidos por la empresa, tales como los conductos regulares para la notificación de ausencias laborales, el cumplimiento de las órdenes de trabajo y las establecidas en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, dará por la primera vez un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida siempre y cuando no genere un perjuicio grave a la empresa. Por la segunda vez dará lugar a la suspensión del trabajo hasta por cinco días.

7. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, jefes o superiores o subalternos, que no constituya falta grave, darán lugar a la suspensión hasta por 5 días por la primera vez y hasta 8 días por la segunda vez.

Se establece también las siguientes faltas leves, que pueden dar lugar a la suspensión hasta por 1 día por la primera vez y hasta 8 días por la segunda vez.

1. Pedir prestado dinero u organizar colectas con sus compañeros de trabajo, con sus superiores o subalternos.

2. La utilización inapropiada de los elementos que le han sido puestos a disposición para el desarrollo normal de sus funciones, en actividades diferentes al trabajo (Celular, correo electrónico, insumos, maquinaria y equipo, medios de transporte, entre otras).

3. El porte y/o la utilización en el sitio de trabajo de elementos no autorizados por la empresa, como lo son: Celular, radio, televisor, entre otros.

4. Facilitar la pérdida de elementos de trabajo le han sido dotados para el desarrollo normal de sus funciones por mero descuido.

5. Exceder el tiempo destinado para el consumo de alimentos y los períodos de descanso durante la jornada.

6. Ocasionar daños en las instalaciones locativas, en máquinas o equipos, por descuido, acción u omisión, siendo conocedor de la tarea.

7. Llegar tarde o no asistir a las actividades de capacitación o conferencias, conversatorios, seminarios, mesas, juntas y comités de trabajo y/o cualquier actividad convocada que tenga relación con el trabajo sin excusa justificativa, así estas actividades o similares se realicen por fuera de la sede del empleador.

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. 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 y eficientemente, cumplan sus obligaciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 113 del C.S.T.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Lo estipulado previamente no impide que la Empresa evalúe cada caso particular y según su gravedad, proceda a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

ARTÍCULO 49. Constituyen faltas graves y justas causas para dar por terminado el contrato laboral, las contempladas en el artículo 62 del C.S. T y en especial las siguientes:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.

4. Violación por segunda vez de cualquiera de las obligaciones laborales contenidas en las prescripciones de orden, las obligaciones contractuales y reglamentarias y prohibiciones especiales o reglamentarias, que generen perjuicio en la prestación del servicio que realiza la Sociedad.

5. El retiro del trabador de su puesto de trabajo durante 30 minutos o más, por tercera vez sin autorización del jefe inmediato.

6. La reincidente falta de puntualidad o el incumplimiento de su horario de trabajo.

7. La revelación de información respecto a la relación laboral, datos, informes, documentos, notas, reservados de la Sociedad que le causen perjuicio de cualquier tipo en forma directa o indirecta, ya sea terceros externos de la sociedad o los clientes de esta.

8. Mantener o ingerir bebidas embriagantes en el sitio de trabajo o la presentación al mismo en estado de embriaguez.

9. El abandono del sitio de trabajo sin causa justificada de forma reiterada hasta el tercer llamado de atención.

10. El no cumplimiento por primera vez, de las medidas de medicina, higiene y seguridad industrial, consagrados en el en el Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo o en cualquier otro reglamento y/o memorando.

11. Incurrir en diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo lo que ultraje a la dignidad humana y que sea ejercido sobre un compañero de trabajo, un jefe o superior jerárquico o un subalterno, que afecte de manera directa el clima y las relaciones laborales.

12. El daño en material, insumos o maquinaria de la empresa, por primera vez que implique un perjuicio económico y en la prestación del servicio, debido a la inobservancia de las órdenes o indicaciones del superior.

13. Cualquier comportamiento que se encuentre por fuera de las directrices de su superior y que afecte el servicio prestado según queja del cliente.

14. Constituye falta grave el incurrir por primera vez en las prohibiciones contempladas en el artículo 46, numeral 10, 11, 14,15, 16, 17,19, 20, 21, 22, 24, 25, 26 y 27 del presente Reglamento,

15. Constituye falta grave el omitir por primera vez las obligaciones contempladas en el artículo 44, numeral 5,6,10,12,14,18,22,26 y 27 del presente reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: El trabajador que incurra en cualquiera de las faltas graves contempladas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, faculta para la terminación unilateral de la relación laboral por justa causa de acuerdo a lo contemplado por el artículo 62 del CST. En caso de que la sociedad aplique suspensión como medida disciplinaria esta podrá ser por ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses por la segunda vez.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTÍCULO 50: Antes de aplicarse cualquier sanción o suspensión por acto de indisciplina o por violación de las prescripciones de orden, de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y/o reglamentarias que competen al trabajador, el Empleador y las personas designadas para tal fin dará inicio al proceso disciplinario a fin de respetar el debido proceso del trabajador y que este acuda a su derecho de defensa.

ARTÍCULO 51: TRÁMITE: El proceso disciplinario se iniciará con el reporte de la situación realizado por el supervisor, superior jerárquico o persona autorizada para tal a las áreas designadas por el Empleador para sancionar. Una vez verificada la situación, se notificará al empleado con la fecha, hora y lugar de la audiencia de descargos laborales, en la cual se indicará los hechos por los que se le cita y la posibilidad de presentar las pruebas que considere que lo pueden absolver.

ARTÍCULO 52: DE LA AUDIENCIA DE DESCARGOS: El trabajador debe acudir a la audiencia de descargos en la fecha y ahora citada previamente; cada parte tendrá el espacio para presentar las pruebas o indicios, efectuar la indagación necesaria con la finalidad de obtener la versión que tiene el trabajador de los sucesos, y poder otorgar claridad a los hechos.

En caso de ausencia del trabajador, la empresa y/o persona designada por la misma para oír en descargos al trabajador levantará un acta en donde conste la inasistencia y se dará un término de 24 horas para que el trabajador presente la justificación por su ausencia y se reprograme la audiencia de descargo por una sola vez. Una vez cumplido este término sin que el trabajador presente su justificación, la empresa continuará con el proceso disciplinario y tomará la decisión con los elementos probatorios que cuenta.

ARTÍCULO 53: DEL ACTA DE DESCARGOS: Una vez instalada la audiencia, se levantará el acta respectiva en donde constará lo abordado durante dicha audiencia la cual debe contener como mínimo:

1. El objetivo o razón de la diligencia de descargos, con fecha y hora de inicio.
2. Nombre completo, cédula y cargo y/o carácter específico con actúan el trabajador, el representante del Empleador, los testigos, así como de todas las personas que intervienen en la diligencia. En el caso en que el trabajador manifieste la voluntad de renunciar al derecho de hacerse acompañar por los testigos se dejará constancia expresa de tal hecho.
3. Cuestionario de las preguntas relativas a los descargos y las respuestas que el trabajador de, las cuales se copiarán literalmente de lo que el trabajador manifieste en su defensa o si fuere el caso de aceptación de los cargos que se le formulen.
4. Las demás anotaciones que tenga el trabajador por hacer.
5. Fecha y hora de terminación de la audiencia.
6. Firma de cada uno de los participantes en la audiencia de descargos.

Bajo el suceso en que el trabajador presente negativa para firmar, el delegado del empleador deberá solicitar a dos testigos que den fe y constancia, y firmen la copia respectiva. Así mismo, procederá en los casos en que el trabajador se negare a dar total o parcial respuesta del cuestionario, o lo hiciere con evasivas.

La empresa podrá recepcionar testimonios de personas con conocimiento de los hechos pertinentes para ser tenido en cuenta como elementos probatorios.

ARTÍCULO 54: DECISIÓN: Una vez agotadas las etapas del trámite disciplinario y del análisis de los descargos, los testimonios y las pruebas aportadas sin que la empresa encuentre satisfactoria ni justificadas las explicaciones dadas por el trabajador, procederá a aplicar la sanción disciplinaria de acuerdo a la naturaleza, gravedad de la falta, pudiendo incluso disponer de su despido.

Las decisiones y sanciones que tome la empresa serán ajustadas a la Ley y responderán a los criterios de proporcionalidad y oportunidad.

ARTÍCULO 55: Teniendo en consideración que el régimen disciplinario aquí adoptado en ningún caso limita la facultad de la empresa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, y

si se verifica que el comportamiento objeto de investigación se cataloga como violación grave del presente Reglamento Interno de Trabajo, del contrato de trabajo, de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que existe incidencia en el comportamiento que supere el tope máximo de faltas o que el comportamiento cause un perjuicio considerable a la empresa, esta prescindirá de la aplicación de cualquier otra sanción y procederá a terminar inmediatamente el vínculo laboral por justa causa, sin previo aviso ni indemnización según lo dispuesto por el CST art. 62 y en consideración a que la terminación unilateral del contrato no es una pena o sanción disciplinaria, sino un medio jurídico para la extinción del vínculo entre la empresa y sus trabajadores.

ARÍCULO 56: En relación con las sanciones disciplinarias consistentes en la suspensión en el trabajo, se deja claramente establecido que la empresa no reconocerá, ni pagará a los trabajadores los salarios ni los aportes por el tiempo dejado de laborar, esto sin perjuicio de las obligaciones económicas que por Ley deba cumplir la empresa.

ARTICULO 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo **(artículo 115, C.S.T.).**

CAPITULO XIV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Jefe de Recursos Humanos, o quien designe de forma temporal la Sociedad, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 59. 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 o del Comité de Convivencia y Bienestar conformado en la empresa.

CAPÍTULO XV
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 60. En la Sociedad CLEANER S.A. no existen prestaciones económicas adicionales a las legalmente obligatorias o de aquellas que se suscriban de manera particular y por mera liberalidad del empleador.

CAPITULO XVI
LEY 1010 DE 2006 - MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 61. Los mecanismos de prevención de las conductas 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 62. En cumplimiento del Artículo 9 Numeral 1 de la Ley 1010 de 2006, en concordancia con la Resolución 734 de 2006 del Ministerio de la Protección Social, la empresa

adopta como política los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral entre trabajadores, hacia trabajadores por parte de la empresa o jefes mediatos o inmediatos, o por parte de subalternos a jefes; es decir de acuerdo al orden jerárquico, niveles, funciones y cargos establecidos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven 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.

4. Las actividades a desarrollar con la participación de los trabajadores con los propósitos previstos en el numeral anterior podrán ser:

a. Escuchar las sugerencias, opiniones y recomendaciones que expresen los trabajadores por los diferentes medios.

b. Realizar reuniones de integración, así como aprovechar espacios en las reuniones y seminarios de capacitación técnica que se lleven a cabo en la empresa, para recordar las políticas de debida conducta, de integración, de consideración y colaboración entre compañeros de trabajo.

c. Intervenir en los eventos de recreación y deportes, para proponer la creación y mantenimiento de ambientes dignos de trabajo que promuevan la amistad entre compañeros y de esta forma evitar enfrentamientos y casos de acoso laboral.

d. Programar sesiones de grupos primario, con el objetivo de dar capacitación no solo técnica, sino también ilustración en todos los aspectos de relaciones humanas, con el objeto de que los jefes puedan propiciar en términos cordiales la mayor fidelidad y acatamiento de órdenes por parte de sus subalternos, garantizando que cumplan efectivamente las instrucciones para realizar las labores de su cargo con base en los procedimientos señalados por la empresa.

e. Atender por medio de buzón de sugerencias, las peticiones que presenten los trabajadores por este medio y que conduzcan a construir un mejor ambiente de trabajo y evitar situaciones de maltrato, persecución, discriminación entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

San José de Cúcuta, 16 de noviembre de 2023

Señores
CLEANER
Ciudad

Ref: SOLICITUD DE PAGO DE SALARIOS, CESANTÍAS, LIQUIDACIÓN

ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI, identificada con a cedula de ciudadanía No. 1.090.385.312, y ANA YIBY VARGAS BARRERA, identificada con la cedula de ciudadanía No. 37.294.029, las suscritas obrando en nombre propio, por medio del presente por medio del presente y en mención de artículo 23 de la Constitución Política Nacional y la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, nos permitimos solicitar muy respetuosamente se nos cancele los dineros adeudados, atendiendo a:

1. Las suscritas, laboramos con la empresa Cleaner, en el cargo de servicios generales, ubicadas en el Bunker de la Fiscalía General de la Nación, de la ciudad de Cúcuta.

2. Comenzamos a laborar por contrato a termino indefinido, para el mes de enero de 2023, para el mes de julio de 2023, cancelaron contrato.

3. Desde el mes de enero de 2023, que comenzamos a laborar vienen incumpliendo con el pago de nuestro sueldo mensual, siempre nos cancelaban cada 45 días, siempre cancelaban 15 días después de cumplido el mes de trabajo.

4. Nos tocaba buscar prestado para cubrir las necesidades mensuales, como pago de arriendos, alimentación para nuestro núcleo familiar, pagos de servicios, pasajes, gastos de los colegios de nuestros menores hijos y demás gastos del mínimo vital de nuestro núcleo familiar.

5. Actualmente nos deben el mes de junio y del mes de julio 18 días, la prima, cesantías, liquidación del año 2023.

6. El día 18 de Julio de 2023 terminamos jornada laboral y nos informaron que laborábamos hasta ese día, por lo que pensábamos que nos iban a cancelar ese mismo día los meses que nos adeudan.

7. Al día de hoy 17 de noviembre de 2023, no nos han pagado los meses adeudados ni la prima, cesantías, liquidación del año 2023.

Powered by CamScanner

8. En días anteriores, les solicitamos que nos cancelaran los meses que nos debían, por lo que nos informaron que la Póliza de la Fiscalía nos iba a responder, pero a esta fecha no nos dan solución alguna al pago de nuestro trabajo.

9. Por lo cual, necesitamos que nos cancelen las deudas que tenemos por el no pago de los meses que trabajamos para esta empresa.

PETICIÓN ESPECIAL

1. Tenido en cuenta lo anteriormente expuesto, solicitamos que se nos cancelen los sueldos adeudados, las cesantías adeudadas, la liquidación y demás emolumentos a que tenemos derecho.

FUNDAMENTO

Conforme lo establece el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido a su vez por la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, así como el Decreto 1166 del 2016, el derecho de petición es un mecanismo mediante el cual las personas naturales y/o jurídicas pueden presentar solicitudes respetuosas ante la autoridad competente, con el fin de obtener respuesta a sus requerimientos y/o la prestación de un servicio.

Entendido así, como garantía constitucional y legal, el ejercicio del derecho de petición por parte de los ciudadanos, supone el movimiento del aparato estatal con el fin de resolver la petición elevada e impone a las autoridades una obligación de hacer, que se traduce en el deber de dar pronta respuesta al peticionario.

Artículo 29 El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Que el artículo 1 de la Constitución Política de Colombia consagra el trabajo como uno de los principios fundamentales del Estado Social de Derecho Colombiano.

Que el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Powered by CamScanner

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia consagra la "remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calida de trabajo" como uno de los principios mínimos fundamentales de la ley laboral colombiana.

Lo anterior para su conocimiento y demás fines pertinentes.

Atentamente,

Zaida liliana Barrera
ZAIDA LILIANA BARRERA RUBACETI
C.C. No. 1.090.385.312
Cel. 3203073094

Ana Yiby Vargas
ANA YIBY VARGAS BARRERA
C.C. No. 37.294.029
Cel. 3046799005

correo: zaidabartera1990@gmail.com
direccion: Manzana 45 A Lote 13 B Apartamento 01
Palmeras parte baja

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

Santiago de Cali, 18 de Julio del 2023

Señor (a):
BARRERA RUBACETI ZAIDA LILIANA
CC 1090385312

E. S. M.

REFERENCIA: NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA.

La sociedad **CLEANER S.A.,** le comunica de manera respetuosa que el contrato que nos vincula actualmente por OBRA O LABOR CONTRATADA llegó a su fin; por lo tanto, nuestra relación de índole laboral finiquita el día (18) de Julio del 2023.

Lo anterior, tiene su fundamento en que el CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA que suscribimos con usted tiene como objeto desempeñarse como operario de aseo para el contrato principal suscrito con **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** contrato que finalizó mediante la resolución No. 0601 del 17 de julio de 2023 expedida por la Fiscalía General de la Nación.

*"**SEGUNDA: DURACIÓN.** El presente contrato se celebra como contrato accesorio al contrato suscrito entre **CLEANER S.A, Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** cual tiene por objeto: "aseo", como consecuencia el presente contrato estará sujeto a la necesidad del personal requerido por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** duración del presente Contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, esto es desempeñarse como OPERARIO DE ASEO para el Contrato Principal suscrito entre el Empleador por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** incluir las prórrogas o adiciones al término inicialmente pactado en el Contrato Principal: en tal sentido, la duración del presente Contrato estará supeditada a la existencia del mencionado Contrato Principal. En este orden de ideas, este contrato puede terminarse de manera unilateral por parte de **CLEANER S.A.**, cuando por parte de **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** suprima el cargo objeto de este contrato sin que la sociedad tenga que preavisar ni cancelar indemnizaciones de ninguna clase a EL (LA) TRABAJADOR (A), en razón a que el objeto de este contrato se encuentra claramente determinado."*

Lo que nos faculta a dar por terminado el vínculo laboral con **CLEANER**. En este orden de ideas, se extingue nuestra relación laboral conforme el Código sustantivo del Trabajo con sus normas vigentes, y complementarias, ya que se termina la obra o labor por la que fue contratada, tal como lo contempla el literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

El salario adeudado y las Prestaciones Sociales que se le adeudan serán consignadas en su cuenta de nómina una vez se diligencia la paz y salvo con la empresa.

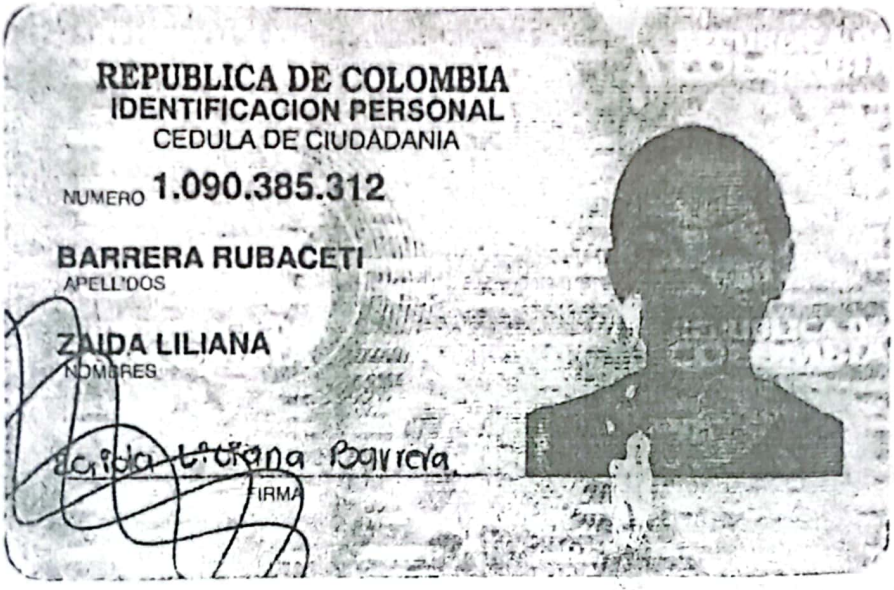
Cordialmente,

Daniela Valdiri E

DANIELA VALDIRI ENRIQUEZ
Jefe de gestión Humana

1090385312
Zaida liliana Barrera
BARRERA RUBACETI ZAIDA LILIANA
CC 1090385312
Trabajador

Powered by CamScanner



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.090.385.312

BARRERA RUBACETI
APELLIDOS

ZAIDA LILIANA
NOMBRES

Zaida Liliana Barrera
FIRMA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 08-SEP-1987
CUCUTA
(NORTE DE SANTANDER)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.72 ESTATURA | O+ G.S. RH | F SEXO

13-SEP-2005 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADORA NACIONAL
BEATRIZ RENGIFO LOPEZ

P-2500100-57143106-F-1090385312-20051202 0170205336 185986990

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

Santiago de Cali, 18 de Julio del 2023

Señor (a):
VARGAS BARRERA ANA YIBY
CC 37294029

E. S. M.

REFERENCIA: NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA.

La sociedad **CLEANER S.A.,** le comunica de manera respetuosa que el contrato que nos vincula actualmente por OBRA O LABOR CONTRATADA llegó a su fin; por lo tanto, nuestra relación de índole laboral finiquita el día (18) de Julio del 2023.

Lo anterior, tiene su fundamento en que el CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA que suscribimos con usted tiene como objeto desempeñarse como operario de aseo para el contrato principal suscrito con **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** contrato que finalizó mediante la resolución No. 0601 del 17 de julio de 2023 expedida por la Fiscalía General de la Nación.

*"**SEGUNDA: DURACIÓN.** El presente contrato se celebra como contrato accesorio al contrato suscrito entre **CLEANER S.A, Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** cual tiene por objeto: "aseo", como consecuencia el presente contrato estará sujeto a la necesidad del personal requerido por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** duración del presente Contrato corresponde al tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, esto es desempeñarse como OPERARIO DE ASEO para el Contrato Principal suscrito entre el Empleador por **CLEANER S.A Y FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** incluir las prórrogas o adiciones al término inicialmente pactado en el Contrato Principal: en tal sentido, la duración del presente Contrato estará supeditada a la existencia del mencionado Contrato Principal. En este orden de ideas, este contrato puede terminarse de manera unilateral por parte de **CLEANER S.A.**, cuando por parte de **FISCALIA GENERAL DE LA NACION REGIONAL NORORIENTE** suprima el cargo objeto de este contrato sin que la sociedad tenga que preavisar ni cancelar indemnizaciones de ninguna clase a EL (LA) TRABAJADOR (A), en razón a que el objeto de este contrato se encuentra claramente determinado."*

Lo que nos faculta a dar por terminado el vínculo laboral con **CLEANER.** En este orden de ideas, se extingue nuestra relación laboral conforme el Código sustantivo del Trabajo con sus normas vigentes, y complementarias, ya que se termina la obra o labor por la que fue contratada, tal como lo contempla el literal D del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Powered by CamScanner

Cleaner
Más limpio, más cálido

El salario adeudado y las Prestaciones Sociales que se le adeudan serán consignadas en su cuenta de nómina una vez se diligencia la paz y salvo con la empresa.

Cordialmente,

Daniela Valdiri E

DANIELA VALDIRI ENRIQUEZ
Jefe de gestión Humana

Ana Yiby Vargas Barrera
37294029
VARGAS BARRERA ANA YIBY
CC 37294029
Trabajador

Powered by CamScanner

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 37.294.029

VARGAS BARRERA

APELLIDOS

ANA YIBY

NOMBRES

Anay.by vargas B

FIRMA

FECHA DE NACIMIENTO 23-MAY-1983

YOPAL
(CASANARE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.56 ESTATURA | O+ G.S. RH | F SEXO

14-DIC-2001 CUCUTA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

NOTICE DE RECHO

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES

A 2500100-00144573-F-0037294029-20081230 0009173367A 1 20243069