

Resolución No. 390
02 de noviembre de 2021

“Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 031 del 10 de Agosto de 2007”

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DE LA EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA
DE CABAL
- EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, con NIT 800.050.603-7, domiciliada en el municipio de SANTA ROSA DE CABAL – RISARALDA en la carrera 15 No. 12-11, para todas sus dependencias establecidas en su domicilio principal, en el municipio de Santa Rosa de Cabal, y para todas las demás que en el futuro se establezcan en cualquier otra población de la Republica de Colombia; a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores, previa discusión y aprobación del Sindicato.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, en el futuro con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo podrán pactarse de modo que resulten ser más favorables al trabajador, sin perjuicio de la convención colectiva vigente.

CAPITULO I

SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES
OBJETO DEL REGLAMENTO.

El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del **Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083/2015** y el **Código Sustantivo del Trabajo**, en su parte aplicable a trabajadores oficiales, tiene por objeto reunir en un solo cuerpo, el conjunto de normas legales y reglamentarias de

obligatorio cumplimiento, que rigen las relaciones entre la Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, y sus trabajadores oficiales vinculados mediante contrato individual de trabajo y quienes se rigen preferentemente por la Convención Colectiva vigente y supletivamente los empleados públicos, vinculados mediante relación legal y reglamentaria, clarificando y regulando en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre la Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, sus empleados públicos y trabajadores oficiales. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para las partes.

Al presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, domiciliada en Santa Rosa de Cabal, Risaralda, quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores oficiales y empleados públicos. Además, hace parte de los contratos individuales de trabajo, conforme lo dispone el Decreto 2127 de 1945.

CAPITULO II PROVISION DE EMPLEOS

ARTICULO 1: Para efectos de provisión de empleos se consideran vacantes definitivas, los casos siguientes:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por renuncia regularmente aceptada
- c) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- d) Por invalidez absoluta;
- e) Por edad de retiro forzoso;
- f) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- g) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;
- h) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- i) Por orden o decisión judicial;
- j) Por supresión del empleo;

- k) Por muerte;
- l) Por declaratoria de nulidad del nombramiento;
- m) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

ARTÍCULO 2: Presentada una de estas causales, la Gerencia General de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, debe tomar las decisiones respectivas tendientes a proveer la vacante, de conformidad con las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios en el caso de los funcionarios públicos, y de acuerdo con lo dispuesto en la Convención Colectiva, Ley 6ª de 1.945 y en los Decretos 2127 de 1945 y 3135 de 1968 y sus decretos o leyes reglamentarios en el caso de los trabajadores oficiales.

El nombramiento para los empleados públicos de Empresas Públicas de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, se realiza mediante resolución de nombramiento, expedida por la autoridad nominadora. La vinculación de los trabajadores oficiales se hace mediante contrato de trabajo.

ARTICULO 3. CONDICIONES DE ADMISION: Quien aspire a ingresar a ocupar un empleo de trabajador oficial o empleado público en **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, debe registrarse acompañando los siguientes documentos:

- a) Certificado de último empleador con quien haya laborado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada y el salario devengado.
- b) Diligenciar y/o actualizar el formato de hoja de vida de la función pública debidamente diligenciada (SIGEP) Decreto 019 de 2012 Art.227 modificado por el Decreto 2106 de 2019.
- c) Definición situación militar.
- d) Declaración jurada de ausencia de parentesco de sangre o civil con el Gerente General de la Empresa o con los miembros de la Junta Directiva.
- e) Copia de la cédula de ciudadanía.
- f) Certificados de estudios expedidos por las autoridades competentes.
- g) Compromiso anticorrupción.

- h) Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación (No mayor a tres (3) meses de expedido).
- i) Certificado de Antecedentes Fiscales, expedido por la Contraloría General de la República (No mayor a tres (3) meses de expedido).
- j) Certificado de antecedentes judiciales
- k) Certificado de medidas correctivas.
- l) Copia examen de ingreso por médico especialista en salud ocupacional, vigente.
- m) Declaración jurada de bienes. Ley 190 de 1995; Ley 2013 de 2019.

Lo anterior, sin perjuicio de lo estipulado en el formato Lista de Chequeo, preselección y vinculación de personal de EMPOCABAL.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4. Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (Artículo.1 Decreto 933 del 11 de abril del 2003, Artículo compilado en el artículo 2.2.6.3.1 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación es referida exclusivamente a las actividades

propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARAGRAFO 1. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior a un salario mínimo legal vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal vigente.

En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud y la

cotización será cubierta plenamente por **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, sobre la base de un salario mínimo legal vigente. Cuando la fase electiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará amparado en salud y riesgos laborales.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

ARTICULO 5. Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de quince (15) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Decreto 2127 de 1945.

ARTICULO 6. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos: (Art. 2 Decreto 933 del 11 de abril del 2003, Artículo compilado en el artículo 2.2.6.3.2 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015).

a) Razón social de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.

b) Razón Social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número del NIT, nombre del Representante Legal y número de cédula de ciudadanía.

- c) Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- f) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- g) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- h) Valor en que se estipula el apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz en moneda legal vigente.
- i) La obligación de la afiliación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgos Laborales, en la fase práctica y en salud en la fase electiva y práctica.
- j) Derechos y obligaciones de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, y el aprendiz.
- k) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l) Fecha de suscripción del contrato.
- m) Firmas de las partes.

ARTICULO 7. EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., está obligada a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de establecer el número de aprendices que les corresponde,

vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

En el evento que la cuota mínima de aprendices sea determinada por **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del patrocinador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002. Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, deberá informar tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, donde funcione el domicilio principal de la empresa, en los meses de julio y diciembre de cada año. El incumplimiento de esta obligación acarreará la imposición de las sanciones previstas en la Ley 119 de 1994

PARAGRAFO 1: EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., podrá aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios proporcionalmente:

Empresas entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa.

Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., si decide incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo son las mismas que las de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje. (PARAGRAFO 1 Artículo 11 Decreto 933 del 11 de abril del 2003, modificado por el artículo 1 del Decreto 1779 de 2009, Artículo compilado en el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015).

PARAGRAFO 2. Cuando EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de este, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la ley. Esta distribución también deberá ser informada en el plazo y condiciones previstos en el inciso cuarto del presente artículo. (PARAGRAFO 2 Artículo 11 Decreto 933 del 11 de abril del 2003, modificado por el artículo 1 del Decreto 1779 de 2009, Artículo compilado en el artículo 2.2.6.3.11 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015).

ARTICULO 8. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, determine la cuota de aprendices que le corresponde a **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del

término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. Cuando el empleador, en cumplimiento del parágrafo transitorio del artículo 11 del presente decreto, opte por monetizar la cuota mínima de aprendices, total o parcialmente, deberá efectuar el primer pago, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la vigencia del presente decreto.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

PARÁGRAFO. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones. (Artículo 12 Decreto 933 del 11 de abril del 2003, Artículo compilado en el artículo 2.2.6.3.13 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto

por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015). Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma empresa. (Ley 789, art.33).

ARTICULO 9. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares, sin perjuicio de lo estipulado en la convención colectiva vigente.

En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén (Ley 789, art.35).

Sin perjuicio de lo anterior, **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las modalidades establecidas en el Decreto 933 del 11 de abril de 2003 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

PARAGRAFO. La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma empresa. (Ley 789, art. 35). Igualmente, no constituyen contrato de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las

áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de Trabajo.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 10. Los contratos de aprendizaje se suscribirán por el término establecido oficialmente para el diseño curricular del oficio en el que se forme el aprendiz, incluidos el número y alternancia de las etapas de enseñanza y práctica y la duración de cada una de ellas.

La etapa lectiva o de enseñanza del contrato de aprendizaje se adelantará en el SENA, o directamente en las empresas o establecimientos de formación cuyos cursos hayan sido autorizados por el SENA, sin que en ningún caso la relación de aprendizaje pueda exceder de dos (2) años.

ARTICULO 11. En los demás aspectos, el contrato de aprendizaje como forma especial dentro del derecho laboral se registrará por las normas contenidas en los artículos 30 al 42 de la Ley 789 de 2002, Decreto 933 del 2003, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y las demás disposiciones que la reglamenten.

Se prohíbe durante el contrato de aprendizaje realizar aportes a pensiones a cargo de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**

CAPITULO IV CONTRATO DE TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 12. El contrato individual de trabajo será por escrito y se extenderá en dos ejemplares, destinándose uno para el empleador y otro para el trabajador y deberá contener necesariamente, fuera

de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Nombre, nacionalidad, e identificación del empleador-
3. Nombres y apellidos, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad del trabajador.
4. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios o labor y del lugar en que hayan de prestarse; monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.
5. Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, salario en especie, las condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero.
6. Término del período de prueba;
7. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga y de terminación con justa causa del nexo de trabajo.
8. Las firmas de los contratantes.

ARTICULO 13. La empresa una vez admitido el aspirante, estipulará un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 14. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero la parte que lo termina justificará el motivo de la terminación, con el fin de garantizar el debido proceso.

ARTÍCULO 15. Si expirado el período de prueba, el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las estipulaciones del contrato de trabajo, la convención colectiva, el presente Reglamento Interno de Trabajo y, en caso de vacío, conforme al Decreto 2127 de 1945, desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todos los derechos laborales, salariales y prestaciones sociales y demás garantías.

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 16. 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 al descanso remunerado en dominicales y festivos, al pago de prestaciones sociales de manera proporcional al tiempo servido; asimismo, será obligatoria su afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales. En estos eventos, se podrá estipular periodo de prueba que no podrá ser superior a seis (6) días hábiles.

CAPITULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17. De conformidad con el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo vigente 2020-2021, la jornada laboral de los trabajadores de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

HORARIO LABORAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO			
Días	Mañana	Tarde	Total Horas Diarias
Lunes	07:00 a.m. – 12:00 p.m.	02:00 p.m. – 06:00 p.m.	9
Martes	07:00 a.m. – 12:00 p.m.	02:00 p.m. – 06:00 p.m.	9
Miércoles	07:00 a.m. – 12:00 p.m.	02:00 p.m. – 06:00 p.m.	9
Jueves	07:00 a.m. – 12:00 p.m.	02:00 p.m. – 06:30 p.m.	9 1/2
Viernes	07:30 a.m. – 03:00 p.m.		7 1/2
			44

HORARIO ATENCION AL PUBLICO			
Días	Mañana	Tarde	Total Horas Diarias
Lunes	07:15 a.m. – 12:00 p.m.	02:15 p.m. – 5:45 p.m.	8 h - 15 min
Martes	07:15 a.m. – 12:00 p.m.	02:15 p.m. – 5:45 p.m.	8 h - 15 min
Miércoles	07:15 a.m. – 12:00 p.m.	02:15 p.m. – 5:45 p.m.	8 h - 15 min
Jueves	07:15 a.m. – 12:00 p.m.	02:15 p.m. – 5:45 p.m.	8 h - 15 min
Viernes	07:45 a.m. – 02:45 p.m. Jornada Continua		7
			40

PLANTA DE TRATAMIENTO	
En esta área se trabaja por turnos de	
Primer turno	06:00 a.m. – 02:00 p.m.
Segundo turno	02:00 p.m. – 10:00 p.m.
Tercer turno	10:00 p.m. – 06:00 a.m.

En todo caso, la jornada laboral de los días viernes es de 7:30 a.m. hasta las 3:00 p.m. o la que se negocie en la convención colectiva de trabajo

PARÁGRAFO 1: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) 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 cuatro (44) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 6 p.m.

PARÁGRAFO 2: TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y cuatro (44) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (44) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúan del cumplimiento del horario anteriormente descrito:

Trabajadores que ostenten cargos de dirección, manejo y

confianza.

Los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) semanales.

PARÁGRAFO 4. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) 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.

PARÁGRAFO 5. No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio exceda de 8 horas diarias constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 6. El número de horas de trabajo señalado anteriormente podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad competente, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las maquinas o en la dotación de la empresa, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave.

PARÁGRAFO 7. También podrá la empresa ampliar la jornada ordinaria de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan las cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. La ampliación de tales constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Lo anterior sin perjuicio de lo estipulado en esta materia en la Convención Colectiva vigente.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 18. Trabajo ordinario diurno es el comprendido entre las 6.00 a.m. y las 6: 00 p.m.; y trabajo nocturno es el comprendido entre las 6.00 p.m. y las 6:00 a.m. sin perjuicio de lo estipulado en esta materia en la Convención Colectiva vigente.

ARTICULO 19. 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.

ARTICULO 20. El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá efectuarse hasta dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del jefe inmediato o superior jerárquico. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1° del Decreto 13 de 1967.

ARTICULO 21. Tasas y liquidación de recargos: El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

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

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

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTICULO 22. 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 siguiente a su causación.

ARTICULO 23. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, si no cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores el Director de cada proceso y el Gerente.

PARAGRAFO 1. En ningún caso podrán pagarse más de 40 horas extras mensuales., Si el tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTICULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente. Cuando las mencionadas festividades coincidan con un domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes. Ley 51 de 1983.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador se causen por prestar servicio en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARAGRAFO. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando al trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario o por sistema de turnos.

ARTICULO 25. El descanso en los días domingos y los demás

expresados en el artículo 24 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas.

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 26. Los trabajadores oficiales que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme lo determina la convención colectiva.

ARTICULO 27. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa dentro del año siguiente a su causación; y deben ser concedidas oficiosamente, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. Las vacaciones serán programadas de acuerdo con la necesidad del servicio.

El empleador tiene que notificar al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones y su cancelación en dinero se hará con una antelación de cinco (5) días hábiles antes del disfrute.

ARTICULO 28. ACUMULACIÓN DE VACACIONES. Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 29. APLAZAMIENTO DEL DISFRUTE E INTERRUPTCION DE VACACIONES. El aplazamiento del disfrute de las vacaciones deber ser debidamente motivado y se hará con una antelación no inferior a diez días corridos antes del inicio efectivo del descanso remunerado, con el fin de revincular al trabajador al sistema de Riesgos Laborales.

Los avisos de aplazamiento de vacaciones con una antelación inferior a diez días corridos no se tendrán en la cuenta y, por tanto, el servidor, disfrutará de su período vacacional dentro del término concedido.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Las necesidades del servicio, esta decisión debe motivarse.
- b) La incapacidad ocasionada por enfermedad de origen común, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la EPS a la cual esté afiliado el trabajador.
- c) El otorgamiento de una comisión de servicios.
- d) El llamamiento a prestar servicio militar.

En los eventos b, c y d es obligación del servidor dar aviso a la empresa con prueba idónea de la circunstancia que genera la interrupción.

Una vez culminado el periodo de interrupción, el servidor continuará disfrutando de su período vacacional, excepto en el evento del literal a, caso en el cual la empresa en la resolución que interrumpe las vacaciones señalará su fecha de continuación del goce.

ARTICULO 30. DE LA COMPENSACION DE VACACIONES EN DINERO. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- a) Cuando el Gerente general, o su delegado, lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público esencial que se presta.
- b) Cuando el trabajador oficial quede retirado definitivamente el servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas, sin importar el tiempo laborado hasta ese momento. Artículo 1° de la Ley 995 de 2005.

ARTICULO 31. DE LOS EVENTOS QUE NO INTERRUMPEN EL TIEMPO DE SERVICIO PARA VACACIONES. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a) Por incapacidad de origen común o profesional no superior a ciento ochenta días, ocasionada por enfermedad general o laboral o accidente de trabajo.

- b) Por el goce de licencia de maternidad y de licencia de paternidad.
- c) Por el disfrute de vacaciones remuneradas.
- d) Por permisos remunerados obtenidos con justa causa;
- e) Por el cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación.
- f) Por el cumplimiento de comisiones.

ARTICULO 32. EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., llevará un registro de vacaciones con anotación de las situaciones administrativas que se presenten, tales como aplazamiento, interrupción, vacaciones compensadas y las debidas. En el registro se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que disfruta de sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

PARAGRAFO PRIMERO: En todo tipo de contrato de trabajo, sin importar la modalidad contractual los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. Ley 995 de 2005.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La empresa podrá determinar, para todos o parte de sus trabajadores una época fija para sus vacaciones simultaneas y si así lo hicieren los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gozan son anticipadas y se abonaran a las que se acusen en cumplir cada año de servicio.

CAPITULO X PERMISOS

Artículo 33: La empresa concederá a todos sus trabajadores los siguientes permisos remunerados:

1. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante (Ley 2114 del 29/07/2021).

2. Por muerte de esposo(a) del trabajador la empresa concederá un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la ocurrencia del evento.

3. Por muerte de hijo(a) o de cualquiera de los padres del trabajador la empresa concederá un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a la ocurrencia del evento.

4. La empresa concederá a cada uno de sus empleados permanentes de tiempo completo que contraiga matrimonio un permiso remunerado de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente a la ocurrencia del evento.

5. La empresa concederá a cada uno de sus trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.

PARAGRAFO: Todo permiso superior a los términos establecidos en el presente artículo deberá solicitarse al gerente de la empresa con visto bueno del jefe inmediato o a quien este delegue.

PERMISOS REMUNERADOS

ARTICULO 34. EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., concederá permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes eventos.

1. En caso de grave calamidad doméstica, en este evento el aviso a la empresa puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Este permiso no podrá ser superior a cinco días hábiles.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, se debe solicitar el permiso con un día de anticipación y se concederá hasta el 10% de los trabajadores del área a la que pertenecía el fallecido.

3. Para ejercer el derecho al sufragio y el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación.
4. Los permisos diarios por horas para realizar estudios de primaria, secundaria, pregrado, postgrado, maestría, o cualquier actividad formal, serán concedidos única y exclusivamente por el gerente de manera discrecional, mediante resolución motivada, y el servidor tendrá que recuperar el tiempo laboral dado para su capacitación.
5. Para concurrir al servicio médico. En este evento, el trabajador dará aviso al Director del Área con un día hábil de anticipación. Las citas se solicitarán a la EPS en el horario de las ocho, u once de la mañana o dos o cuatro de la tarde, con el fin de no causar traumatismo en la prestación del servicio.
6. Este permiso será otorgado por el Director del Área al cual está adscrito el trabajador, pudiendo este funcionario exigir que se compense el tiempo dado para asistir a la cita médica, si las circunstancias así lo permiten.
7. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, conforme lo establece la convención colectiva.
8. Los permisos de días laborales para realizar actividades académicas, cuando sean concedidos, siempre se ordenarán que el servidor compense íntegramente el tiempo laboral otorgado.
9. Este permiso debe solicitarse con tres días hábiles de anticipación a su eventual goce, presentando las pruebas que justifiquen su ausencia laboral. El permiso solicitado por fuera del término anterior, será negado.
10. Corresponde al Gerente General o a quien se haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos, en el evento de autorizarlo, podrá quien lo concede reclamar del trabajador la compensación del tiempo laboral concedido.
11. La gerencia y el trabajador de mutuo acuerdo podrán suspender la prestación del servicio laboral y el contrato de trabajo por un término de sesenta días corridos, que pueden prorrogarse por

consenso otros treinta días corridos.

12. La suspensión del contrato de trabajo durante el año de prestación del servicio, no puede ser superior a noventa días corridos y esta suspensión no es acumulable año tras año.

CAPITULO XI

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL Y PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 35. Formas y libertad de estipulación: - **EMPOCABAL-E.S.P. E.I.C.E.**, y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTICULO 36. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 37. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO: El salario será cancelado semanalmente, o como convencionalmente haya sido pactado su pago.

ARTICULO 38. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturnos debe pagarse con el salario del periodo en que se haya causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente a su causación.

CAPITULO XII

SERVICIO MEDICO, RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO

ARTICULO 39. Conforme la Resolución 1016 de 1989, es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley 1562 de 2012.

ARTICULO 40. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o la ARL, dependiendo el tipo de atención que requiera el evento.

En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador todas las atenciones médicas y económicas, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 41. Todo trabajador, desde el mismo momento en que se sienta enfermo, tendrá que comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual le ordenará que acuda de inmediato a la atención médica, o en su defecto, si se presenta en el sitio de trabajo será valorado por el médico adscrito.

El trabajador examinado por el Médico de la IPS o incapacitado por éste, dará aviso a su Jefe Inmediato, presentando la incapacidad médico legal correspondiente, único medio válido para probar su ausencia laboral.

Si las dolencias se presentan antes de ingresar a la jornada laboral, tiene que avisar por cualquier medio a su jefe inmediato y acudir a la EPS para su atención. Si no acude a la EPS o no se somete al examen médico que se haya ordenado, su tardanza para ingresar o su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos legales a que haya lugar, a menos que demuestre con pruebas certeras que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Si el trabajador no presenta la incapacidad laboral debidamente transcrita por la EPS, a la cual se encuentra vinculado se le descontará de su salario los días de no prestación del servicio en la primera ocasión, durante la vigencia de su contrato. En la segunda oportunidad se le descontará los días no laborados y no se le cancelará el dominical o festivos que corresponden por no haber prestado el servicio durante todos los días de la semana, durante la vigencia de su contrato.

A la tercera ausencia laboral, alegando incapacidad médica, sin justa causa se le terminará unilateralmente el contrato de trabajo, durante la vigencia de su contrato.

ARTICULO 42. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico tratante de la IPS o ARL, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la empresa en determinados casos.

Cuando el trabajador sea sometido a terapias o procesos de rehabilitación, que requieran asistencia cotidiana ante el médico tratante, estas asistencias se programarán preferiblemente en la primera hora o en la última hora de la jornada de la mañana o de la tarde, con el fin de no causar traumatismos en la prestación del servicio.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 43. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene, seguridad y salubridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, en forma obligatoria son como mínimo las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., ordenará la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares, evaluaciones que serán de obligatorio cumplimiento por el trabajador, las cuales debe ser realizadas por el médico especialista en medicina del trabajo o en salud ocupacional.

Es obligación especial de todos los trabajadores de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, cumplir de manera estricta con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todos los trabajadores de la empresa, sin excepción, están obligados al uso permanente durante la prestación del servicio del carnet que lo identifica como servidor de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, de la dotación general, ropa de trabajo y especialmente de los elementos de protección que el tipo de labor requiera y que siempre que hayan sido proporcionados por la empresa en forma oportuna.

Los líderes de cada proceso apoyarán en la verificación del cumplimiento del uso permanente en horas laborales de la dotación general, ropa de trabajo y los elementos de protección que el tipo de labor requiera y que hayan sido proporcionados por la empresa, estos deberán notificar a la unidad de Gestión Talento Humano por el incumplimiento.

El incumplimiento de esta obligación será sancionado por primera vez con suspensión de dos días de trabajo. Si es reincidente con relación a la primera vez, se le sancionará con cuatro días de

suspensión laboral, y si se persiste en el no uso de la dotación y de los elementos de protección personal por tercera vez, será justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Todos los trabajadores de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, deberán reintegrar con el deterioro del uso la dotación anterior suministrada, a la entrega de los nuevos elementos para realizar la actividad.

Se prohíbe terminantemente, sin importar el tiempo de permanencia del servidor público, tanto en horas hábiles como inhábiles en sitios de diversión, juegos de suerte y azar y de consumo de licores o drogas, lucir la dotación de la empresa. La violación a esta obligación generará la terminación del contrato de trabajo. Se exceptúa de esta prohibición, si el ingreso y permanencia en estos sitios se genera con causa u ocasión de sus actividades laborales.

Para imponer estas sanciones se escuchara al servidor en descargos, se practicarán las pruebas por éste pedidas, con el fin de garantizar el debido proceso.

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 encuentran dentro de los programas de salud ocupacional de la empresa, y que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 44. En caso de accidente laboral, se deberán prestar los primeros auxilios, el líder del respectivo proceso, o su representante, ordenará inmediatamente el traslado del trabajador a la clínica o centro hospitalario más cercano o si las circunstancias lo permiten a la IPS de cobertura del trabajador e informará inmediatamente a la coordinación del SG-SST para que realice los reportes legales y el acompañamiento correspondiente.

Se tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y

suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, legalizando el accidente laboral dentro de los dos días hábiles siguientes a la ARL. A cargo del Coordinador del SG- SST.

ARTICULO 45. En caso de accidente no mortal o lesivo, (incidente laboral) aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se procede a remitirlo a la asistencia médica primaria, y posterior tratamiento y el debido reporte a la ARL.

En desarrollo de la prevención y control de los programas de medicina preventiva y del trabajo y del plan estratégico de seguridad vial, la empresa implementa exámenes y procedimientos tendientes a valorar las condiciones de salubridad de los trabajadores de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**

ARTICULO 46. En todo caso, la empresa como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes de la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, ley 436 de 1998, la Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y la demás legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad, a lo estipulado en los decretos y concordantes con la materia.

CAPITULO XIII

SOBRE EL ACOSO LABORAL

Mecanismos de prevención y procedimiento interno para su solución

ARTICULO 47. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E., constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 48. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 23 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. 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 promuevan la convivencia laboral en paz.

b- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de los fines sociales de la prestación de los servicios públicos.

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 demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 49. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita por representantes de los trabajadores, que serán elegidos por éstos y por los representantes del empleador o su delegado.

2. Este comité se denominará “comité de convivencia laboral” y tendrá un período institucional de dos años, contados a partir de la primera elección, la que se hará un mes después de la promulgación de este reglamento.

3. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener vida laboral tranquila en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen las autoridades administrativas o judiciales y disponer las medidas

que se estimaren pertinentes,

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

h) Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de Acoso Laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiera lugar, a las personas involucradas; la recuperación de la armonía laboral, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

Según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 90 de la ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento Interno de Trabajo, fueron escuchadas por la empresa, de lo cual se dejó la respectiva constancia, sin que tales opiniones fuesen obligatorias y sin que eliminase el poder de subordinación laboral.

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 50. Todos los trabajadores, sin excepción, tienen como deberes los siguientes:

1. Cumplimiento estricto de horario de ingreso y salida.
2. No ausentarse del sitio de trabajo, sin autorización previa de su superior inmediato.
3. Respeto y subordinación a los superiores.
4. Respeto a todos sus compañeros de trabajo.
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
6. En el momento de firmar contrato debe suscribir el Compromiso de Confidencialidad y la Carta de compromiso Ético.
7. Dar cumplimiento a las directrices establecidas en el Sistema de
8. Gestión Integrado implementada, mantenido en el proceso donde desempeña las actividades.
9. Participar activamente en la mejora continua de la actividad que desempeña en el proceso.
10. Participar en las acciones que la empresa implemente en pos de mejorar la competencia del personal para la prestación de los servicios.
11. Conocer y aplicar las directrices establecidas por la Gerencia General en el Código de Ética de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**
12. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

13. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y la mejor manera posible.
14. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en pos de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
15. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo.
16. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, permanecer en el puesto de trabajo de otro compañero.
17. Asistir de manera puntual y durante todas las jornadas a las actividades de capacitación laboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo que sean ordenadas por **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**
18. Ser veraz en los hechos laborales o en torno a las informaciones que se le exigen.
19. Prestar los servicios en forma eficiente preservando los valores organizacionales, la ética, confianza, transparencia e integridad en las labores ejecutadas.
20. Abstenerse de incurrir en conductas indebidas en contrarias a la legislación y fortaleciendo el uso de herramientas, políticas, normas vigentes y buenas prácticas establecidas por la empresa.
21. No anteponer los intereses propios sobre los intereses generales.
22. Enfocar todos los esfuerzos al cumplimiento del objetivo del proceso al que pertenece y a la misión de la empresa.
23. Presentarse a laborar vestido de manera adecuada usando las prendas institucionales entregadas como dotación.

24. Presentarse a laborar en estado de sobriedad y lucidez requeridos para la ejecución del trabajo.

25. Informar oportunamente de cualquier situación que en la realización del trabajo pudiera afectar el normal funcionamiento de la empresa.

El incumplimiento del trabajador de alguno de estos deberes laborales será motivo de investigación previa, siendo oído en descargos y en el caso de estar incurso en la falta, se le impondrá como sanción multa de un salario mínimo legal diario.

Si reincide en la falta se aumentará la sanción al doble. Estas multas tendrán como objeto crear un fondo común administrado, por el empleador, para otorgar regalos o premios a los trabajadores o a sus hijos.

Si la falta al deber aquí impuesto se presenta por tercera vez se terminará el contrato de trabajo, previos descargos y práctica de pruebas, necesarias, conducentes o útiles.

CAPITULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 51. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Junta Directiva, Gerente, Director de Área, Jefe inmediato, según los Estatutos y el Manual de Cargos Autoridades y Responsabilidades de la Empresa.

PARAGRAFO 1: EL GRUPO FORMAL DE TRABAJO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO conformado por el Director de Recursos Humanos y un (1) profesional Universitario, grupo adscrito a la Dirección de Talento Humano de la Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal “EMPCABA” L E.S.P – IE.I.C.E., tendrá la competencia para conocer, iniciar, instruir y fallar los procesos disciplinarios en PRIMERA INSTANCIA, que se adelanten contra los servidores o ex servidores de la Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal, “EMPOCABAL” E.S.P.-E.I.C.E., por disposición de la Circular Conjunta No. 001 del 2 de abril de

2002 de la Procuraduría General de la Nación (PGN) – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). La competencia para el fallo de SEGUNDA INSTANCIA de los procesos disciplinarios corresponderá al Gerente de la Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal “EMPOCABAL” E.S.P – E.I.C.E., de conformidad con el inciso 3º del artículo 76 del Código Disciplinario Único o las normas que lo sustituyan, modifiquen, adicione o complementen.

CAPITULO XVI

PROHIBICIONES A LOS SERVIDORES PUBLICOS

ARTICULO 52. Queda terminante prohibido a los servidores públicos de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.:**

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del empleador, la de terceras personas, o que amenace o perjudique la infraestructura, maquinaria y equipos, establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe.
2. Sustraer o retirar de las instalaciones de la empresa, información, herramientas, equipos y las materias primas o elaboradas, útiles de trabajo, sin permiso del líder del proceso; esta falta será motivo de terminación del contrato, previos descargos.
3. En igual sanción, incurrirá el trabajador que abandone, bote o dañe intencionalmente los elementos de protección laboral personal que hayan sido proporcionados por la empresa.
4. Ejecutar actividades distintas a las funciones asignadas en horarios de trabajo para favorecer a particulares, será por sí misma justa causa para terminar el vínculo de trabajo, siendo oído previamente en descargos.
5. Realizar copia fraudulenta de información proveniente del Sistema de gestión Integrado para beneficio de funcionarios o particulares, será por sí misma justa causa para terminar el vínculo de trabajo, siendo oído previamente en descargos.

6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas psicoactivas. Quien así se presentará no será permitido su ingreso a laborar y se le descontará ese día de su salario; amén de que se le impondrá como sanción la suspensión de tres días de prestación del servicio. Asimismo, se le recomendará su asistencia a tratamiento médico o de rehabilitación. Esta asistencia será voluntaria y/o participara en las actividades que para tal fin ha establecido el Comité de Sustancias Sicoactiva a cargo del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. Si reincide en su comportamiento de embriaguez o consumo de narcóticos dentro del mes siguiente se le sancionará con seis días de suspensión y si la reincidencia es dentro de los dos meses siguientes a la primera, la sanción será de terminación del vínculo de trabajo. (Según en caso debe ser establecido como dependiente o farmacodependiente).

8. Se prohíbe el consumo dentro de la jornada laboral de licores y todo tipo de estupefacientes. El solo porte o consumo de cualquier sustancia dentro de la prestación del servicio, será por sí misma justa causa para terminar el vínculo de trabajo, siendo oído previamente en descargos.

9. Portar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal lleven los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus sitios de trabajo, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo.

11. El servidor público que cumple labores de vigilancia o celaduría que sea descubierto, fuera de su sitio de trabajo o dormitando, durante la prestación del servicio, se le terminará el vínculo de trabajo, siendo escuchado previamente en descargos.

12. Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas;

13. Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en los sitios de trabajo;

14. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse de él.

15. Se prohíbe el uso de los radios de comunicación y del servicio de internet para actividades distintas a la función laboral. Se prohíbe el uso de lenguaje vulgar o injurioso en las comunicaciones radiales entre trabajadores o con terceros. Asimismo, se prohíbe el uso de los útiles o herramientas suministrados para objeto distinto del trabajo contratado.

16. Llevar como pasajeros a trabajadores de la empresa en vehículos no aptos para el transporte de seres humanos. Para este evento, no importa la distancia en que los trasladen o el tiempo que ocupen en el vehículo oficial. En este evento, serán sancionados el conductor y los trabajadores que se transporten en el vehículo de la empresa. Si el líder del proceso autoriza el traslado de trabajadores oficiales o empleados públicos, éste única y exclusivamente será sujeto de la sanción que corresponda.

17. Se prohíbe, sin excepciones, a cualquier trabajador de **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, sugerir, recomendar o señalar por cualquier medio verbal, escrito o telefónico al usuario, la persona que podría realizar actividad de reparación o asesoría que requiera en su predio o ante las autoridades. El comportamiento es irregular obtenga o no provecho económico el servidor de la Empresa. Esta conducta por sí misma genera terminación del contrato de trabajo, previos descargos.

18. Se prohíbe a todos los trabajadores de las Empresas realizar por sí o por interpuesta persona acordar realizar actividades laborales propias de su empleo o de la empresa a favor de terceros, durante y por fuera de la jornada laboral. Se incurre en la falta obtenga o no el servidor provecho económico o de otra índole. La

incursión del trabajador en esta conducta por sí misma genera terminación del vínculo de trabajo, previos descargos.

19. Se prohíbe a todos los trabajadores oficiales de la empresa durante la jornada laboral el uso de celular para atender asuntos personales; se exceptúa, cuando se utilice para una comunicación tendiente a la funcionalidad y productividad en el marco de sus obligaciones laborales.

20. Se prohíbe a todos los trabajadores de la empresa el uso de las motos institucionales por fuera del horario laboral, como también queda prohibido el uso de estas motos para transportar familiares.

21. Se prohíbe a todos los trabajadores de la empresa, el uso de implementos de oficina (papelería, computadores, impresoras, toners) para la realización de trabajos no relacionados con su actividad laboral, tales como trabajos personales o académicos.

La incursión del trabajador en cualquiera de las prohibiciones referidas, exceptuando las que tienen taxativamente definida la consecuencia a imponer, será objeto de proceso disciplinario, el cual será realizado por el funcionario competente, o por la Personería Municipal, si ésta hace uso del poder preferente.

CAPITULO XVII DE LOS EMBARGOS Y LIBRANZAS

ARTÍCULO 53. Todo trabajador oficial para que se afecte su salario, en cualquier proporción, tendrá que brindar autorización previa a la empresa, excepto en caso de mandamiento judicial o por ejecución de multas impuestas previo el debido proceso.

ARTICULO 54. El salario mínimo legal mensual es inembargable, excepto si se dispone su embargo por vía judicial para alimentos o cooperativas. Asimismo, no se realizará del salario del trabajador ningún descuento que afecte el salario mínimo legal mensual, excepto, frente a las libranzas que dispone la Ley 1527 de 2012.

Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y de cajas de ahorros

autorizadas en forma legal: de cuotas con destino a entidades autorizadas por el trabajador y que tengan convenio con **EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.**, los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado.

ARTICULO 55. No se autorizarán libranzas o compromisos económicos cuando la obligación supere cuando este devengue un salario mínimo legal mensual vigente.

Lo anterior sin perjuicio del estudio de capacidad de pago que realice la empresa para establecer la viabilidad de dicho crédito.

Para el análisis y decisión en torno al otorgamiento de libranzas, la empresa cuenta con tres (3) días hábiles, luego de la presentación de la documentación.

ARTICULO 56. El salario es embargable por vía judicial cuando se trata de obligaciones alimenticias o créditos a favor de cooperativas hasta el 50% del monto mensual. Las prestaciones sociales legales o convencionales solo se embargan si el Juez así lo ordena.

En el evento de que el trabajador tenga al mismo tiempo embargos judiciales por alimentos y cooperativas, se aplicarán la prelación de créditos regulada en el artículo 2495 del Código Civil, sin embargo, la sumatoria de los embargos respectivos no puede superar el 50% del salario mensual.

Los embargos se aplicarán al salario luego del descuento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones y de la cuota sindical.

ARTÍCULO 57. El trabajador podrá autorizar descuentos para la organización gremial, Fondos de Empleados y de las Cooperativas y demás entidades, pero no puede autorizar, ni la empresa hará descuentos, cuando ellos afecten el salario mínimo legal mensual, excepto lo reseñado en la Ley 1527 de 2012.

En el evento de que el trabajador tenga embargos judiciales a su

salario y descuentos, previamente autorizados, se aplicarán en primera instancia los gravámenes judiciales y posteriormente los descuentos o deducciones autorizadas en el orden cronológico de autorización.

Si luego del embargo o embargos judiciales, el salario a pagar es superior al salario mínimo legal mensual se hacen los descuentos o deducciones autorizados por el Trabajador por escrito, los que harán en el orden cronológico de autorización.

Por ninguna causa o con ocasión de descuentos o deducciones autorizadas el trabajador recibirá menos del cincuenta por ciento del salario neto, en tal evento los descuentos o deducciones que lo afecten permanecerán como remanentes. Esta regla tiene como excepción cuando tal descuento sea ordenado por la autoridad judicial.

CAPITULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 58. RESPECTO A LAS MUJERES: Queda prohibido emplear 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. Tampoco ser empleada en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes actividades:

Las minas, canteras e industria extractivas de cualquier clase.

La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de aguas u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y

cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.

El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (art.5º, numeral 1º, literales a, c y d; art.11, Decreto 995 de 1968).

ARTICULO 59. RESPECTO A LOS MENORES DE EDAD: En el presente Reglamento Interno de trabajo de la empresa, se entienden incorporados los artículos primero y segundo de la Resolución 04448 de diciembre 2 de 2005, que tratan sobre los trabajos y condiciones de trabajo prohibidos para menores de edad.

PARAGRAFO. PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o 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. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas

ARTÍCULO 60. JORNADA DE TRABAJO PARA ADOLESCENTES. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán

trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 61. SALARIO PARA ADOLESCENTES. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 62. DERECHOS EN CASO DE MATERNIDAD PARA ADOLESCENTES. Sin perjuicio de los derechos consagrados en, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

CAPITULO XIX OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para cumplir con las obligaciones legales.

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.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

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

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

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

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, norma aplicable por integración a servidores públicos.

11. Conservar el cargo a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará al acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

15. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente, o de acuerdo con lo determinado convencionalmente.

ARTICULO 64. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

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

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

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

5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten amenacen las personas o las cosas de la empresa.

6. 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.

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

La violación por parte de los empleados oficiales de las obligaciones contractuales o reglamentarias señaladas en este artículo implica, por primera vez, suspensión en el trabajo por cinco (5) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo por quince (15) días, a la tercera vulneración de estas obligaciones dará como consecuencia la terminación del vínculo de trabajo. En estos casos para imponer sanción de suspensión o de despido, se oír al empleado en descargos, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar según la ley.

CAPITULO XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA

ARTICULO 65. Se prohíbe a la empresa:

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

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones que el trabajador en forma escrita autorice, siempre y cuando no afecten el salario mínimo legal mensual. 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 que la ley los autorice.

En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos legalmente permitidos.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores o 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, 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. 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.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

CAPITULO XXI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. Sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar según la ley.

DE LAS FALTAS LEVES CULPOSAS

Para los empleados públicos de **EMPOCABAL E.S.P. E.I.C.E.** se aplicará la normativa en los nuevos términos establecidos por la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021 o las leyes vigentes, en cuanto a las faltas leves (Culposas – dolosas) y las faltas graves y gravísimas, debiendo prevalecer el principio de favorabilidad.

Para los trabajadores oficiales de la empresa se aplicará el procedimiento establecido en el presente reglamento de trabajo.

ARTICULO 67. Se establecen las siguientes clases de faltas leves culposas, las correspondientes a sanciones disciplinarias, y el procedimiento para su aplicación, así:

a) El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, amonestación escrita; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por un (1) días, sin la remuneración correspondiente.

b) La falta total al trabajo en la mañana, en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin la remuneración correspondiente.

c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin la remuneración correspondiente.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días, sin la remuneración correspondiente.

e) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo, conlleva a una amonestación escrita.

PARAGRAFO 1: La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Las multas que se prevén solo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a

premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARAGRAFO 2: Cuando la sanción disciplinaria consista en la suspensión del trabajo, conlleva al descuento del salario correspondiente al tiempo no trabajado.

ARTICULO 68. El trabajador que no se presenta a su sitio de trabajo por más de un día, sin previo aviso, se presume que ha abandonado el puesto o cargo, salvo que dicha ausencia se haya debido a enfermedad, fuerza mayor u otra causa semejante debidamente comprobada y justificada plenamente.

DE LAS FALTAS LEVES DOLOSAS

ARTICULO 69. Constituyen faltas leves dolosas:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez, conlleva a la suspensión en el trabajo por veinte (20) días, sin la remuneración correspondiente.

b) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, conlleva la suspensión en el trabajo por quince (15) días, sin la remuneración correspondiente.

c) El mal manejo de equipos de trabajo, materiales, elementos, instrumental asignado para el ejercicio de sus labores, violando las normas de bioseguridad sometiendo a riesgo su salud y la de los demás, conlleva a la suspensión de diez (10) días, sin la remuneración correspondiente

d) El quedarse dormido en su puesto de trabajo, descuidando las labores que le competen en el horario asignado, por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por segunda vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por tercera vez suspensión en el trabajo por un (1) día, sin la remuneración correspondiente.

e) Sustraer de las instalaciones de la empresa o lugares de trabajo,

equipos, herramientas, materias primas, productos elaborados o implementos de trabajo, sin permiso escrito del funcionario responsable, suspensión en el trabajo por dos (2) días, sin la remuneración correspondiente.

f) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, suspensión en el trabajo por dos (2) días, sin la remuneración correspondiente.

g) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado, suspensión en el trabajo por un (1) día, sin la remuneración correspondiente.

DE LAS FALTAS GRAVES

a) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo, suspensión de dos (2) días, sin la remuneración correspondiente.

b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, el personal directivo o los compañeros de trabajo, suspensión de tres (3) días, sin la remuneración correspondiente.

c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurre el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, directores de área o supervisores, suspensión de tres (3) días sin la remuneración correspondiente.

d) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

DE LAS FALTAS GRAVÍSIMAS

a) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, resaca o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. Por primera vez

implica suspensión de tres (3) días, sin la remuneración correspondiente; por segunda vez suspensión de ocho (8) días, sin la remuneración correspondiente. La empresa adelantará un seguimiento tendiente a procurar que tales hechos no se vuelvan a presentar; en caso de presentarse este hecho por tercera vez implica terminación del contrato de trabajo.

2. Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, que perjudique a la empresa, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

3. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puede llevar el personal de seguridad, suspensión de cinco (5) días, sin la remuneración correspondiente.

5. Exigir o aceptar dinero como gratificación por la realización del trabajo.

CAPITULO XXII

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 70. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva, teniendo como responsable a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa; y en aras de garantizar el debido proceso, se designara un representante del sindicato, siempre y cuando el trabajador llamado a rendir descargos se encuentre sindicalizado.

ARTICULO 71. Establécese el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias con fundamento en las

garantías propias establecidas para el debido proceso señalado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y atendiendo los lineamientos indicados por la Corte Constitucional en la Sentencia C- 593 de 2014, que hace indispensable que los empleadores fijen, en los reglamentos de trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar.

PARAGRAFO 1. DILIGENCIA DE DESCARGOS: Este procedimiento se aplica en los casos de faltas leves dolosas y culposas, graves y gravísimas que afectan directamente el desarrollo de la empresa y que ameritan realizar una declaración de los hechos por parte de los trabajadores para decidir posibles sanciones con la presencia de un (1) representante del sindicato, siempre y cuando el trabajador se encuentre sindicalizado, previa citación realizada por la empresa en la que se expondrán las razones por las que el trabajador deberá rendir descargos, con traslado de las pruebas que tenga el empleador en su poder y con la indicación de la violación de las obligaciones contractuales, establecidas en el contrato laboral, reglamento de trabajo, convención colectiva y Ley laboral Colombiana.

PARÁGRAFO 2: Las sanciones que se impongan deben determinarse de acuerdo a la gravedad de los hechos y estará a cargo de la Dirección de Recursos Humanos o de quien haga sus veces o del Jefe inmediato del empleado implicado, quienes determinan la ponderación de la sanción.

ARTICULO 72. Para las faltas antes señaladas que ameriten suspensión del contrato de trabajo y /o terminación del contrato de trabajo se procederá así:

a) Una vez recibida o conocida la presunta falta por parte del trabajador se le enviará citación para que rinda diligencia de descargos, indicando la fecha, hora y sitio donde deberá presentarse y en la que se le expondrá de manera detallada los motivos por los cuales deberá rendir descargos, se le correrá traslado de las pruebas que ha recaudado la empresa que le sirven de fundamento para citarlo y la presunta violación a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento de trabajo, convención colectiva y /o Ley Laboral.

- b) En la fecha y hora notificada al trabajador, éste deberá comparecer y de no hacerlo, deberá justificar su no comparecencia dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha programada para la diligencia, so pena de darse como ciertas las supuestas conductas que se endilgan en el escrito de notificación.
- c) De presentarse el trabajador a descargos, se le enterará en detalle de los motivos por los cuales se citó a la diligencia y si manifiesta su deseo de hacer uso de su derecho de defensa, se le tomará la versión de los presuntos hechos por los cuales fue citado.
- d) Si dentro de la versión que rinde el trabajador, manifiesta que se practiquen pruebas, éstas si son pertinentes, conducentes y útiles, se decretarán al término de la diligencia.
- e) Una vez decretadas las pruebas, se abrirá el proceso a la práctica de estas, por un término de cinco (5) días, prorrogable por otros cinco (5) días más, como máximo término para la práctica de pruebas.
- f) Si no se practican las pruebas dentro del término estipulado en el literal anterior, se archivará la investigación a favor del trabajador.
- g) Una vez practicadas las pruebas, se dará cierre al proceso investigativo disciplinario, y el empleador dentro de los tres (3) días siguientes al cierre de pruebas, emitirá su decisión. Parágrafo: De no haberse practicado ninguna prueba, el empleador emitirá su decisión dentro de los tres (3) días siguientes a la finalización de la diligencia de cargos y descargos que haya presentado el trabajador.
- h) La decisión será notificada personalmente al trabajador en su puesto de trabajo o a la dirección que se encuentre radicada en la hoja de vida, o a través del correo electrónico suministrado por el trabajador, en la que de manera detallada expondrá las razones que tuvo en cuenta para sancionar al trabajador y/o terminar el contrato de trabajo, especificará las faltas cometidas frente a las obligaciones propias del contrato de trabajo, reglamento de trabajo, convención colectiva y Ley laboral.
- i) Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a

firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de esta por dos (2) testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación.

j) Una vez notificada la decisión al trabajador, si en ella se contempla alguna sanción o despido, tendrá a partir del día siguiente al de la notificación, dos (2) días hábiles para interponer y sustentar el recurso de reposición ante la persona que profiera la decisión; o tres (3) días después de notificarse la decisión, podrá interponer y sustentar el recurso de apelación ante el superior jerárquico. Si el trabajador lo considera necesario, podrá interponer el recurso de reposición y en subsidio el recurso de apelación, esto si lo hace en los términos previstos en el presente numeral.

k) Una vez interpuesto y sustentado los recursos acá mencionados, estos deberán ser resueltos en el término máximo de tres (3) días, bien sea confirmando o modificando o revocando la decisión.

l) Si la decisión que se tome es resolviendo el recurso de apelación, esta no tendrá ningún recurso, y será notificada al trabajador.

m) En caso del trabajador guardar silencio frente a la interposición de los recursos de reposición y/o el de apelación, se entiende que la decisión adoptada por la persona que profiera la decisión quedará en firme.

ARTICULO 73. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

PARAGRAFO 1. Las causales establecidas en la empresa para la terminación del contrato de trabajo son las señaladas en el presente Reglamento de Trabajo, y en general, las establecidas en el contrato de trabajo, convención colectiva y en la Ley laboral Colombiana y que se encuentren vigentes al momento de tomar la decisión.

PARAGRAFO 2. El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada, comedita y siempre por escrito, ante el

superior inmediato o quien haga sus veces

CAPITULO XXIII PRESTACIONES ADICIONALES

ARTÍCULO 74. A los trabajadores oficiales se les cancelara en forma oportuna los salarios y prestaciones legales, o las prebendas debidamente pactadas en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o acuerdo.

CAPITULO XXIV OBJECIONES Y PUBLICACIÓN

ARTICULO 75. El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, a través de circular interna, del contenido de dicho reglamento desde la fecha la cual entrará en aplicación.

Los sindicatos y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los 15 días hábiles siguientes los ajustes que consideren necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen sus derechos, en virtud de lo establecido en la ley 1429 de 2010.

Si no se presenta acuerdo, deberá adelantarse el procedimiento descrito en el inciso tercero del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 1429 de 2010, artículo 17.

ARTICULO 76. De conformidad con el artículo 22 de la ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el presente reglamento de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la publicación se hará fijando el reglamento en cada uno de ellos.

CAPITULO XXV VIGENCIA

ARTICULO 77. El presente Reglamento regirá desde su publicación en los lugares de trabajo de la empresa de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo anterior.

CAPITULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 78. Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que regía las relaciones obrero patronal de la Empresa.

CAPITULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 79. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, normas laborales, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

NOMBRE DE LA EMPRESA:	EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL- E.S.P. E.I.C.E.
NIT:	800.050.603-7
MUNICIPIO:	SANTA ROSA DE CABAL, RDA
DIRECCION:	CRA- 15 No. 12-11
PBX:	3660791 EXT. 102
E-MAIL:	info@empocabal.com.co

DIEGO MAURICIO MARTINEZ RUIZ
Gerente

Proyectó: **CARLOS MARIO SALAZAR GIL** / Abogado Laboral Externo
Revisó: **NANCY STELLA GUERRA ROJAS** / Directora de Recursos Humanos
Revisó: **MARIA LILIANA LONDOÑO ESCOBAR** / Asesora Jurídica Externa