



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE MOCOA
AGUAS MOCOA S.A E.S.P
NIT 900581943-7

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y CONVIVENCIA LABORAL

MOCOA – PUTUMAYO
2013

Si hay Futuro para Mocoa



RESOLUCIÓN NO. 008
(ENERO 10 DE 2013)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y CONVIVENCIA LABORAL

El Gerente de la Empresa de Servicios Públicos "AGUASMOCOA S.A. E.S.P", en uso de sus atribuciones legales, en especial ejerciendo las facultades otorgadas en el Artículo Cuadragésimo Cuarto de los Estatutos de "AGUASMOCOA S.A. E.S.P", y,

CONSIDERANDO:

Que se ha surtido los tramites internos de publicidad, establecidos en el Decreto Reglamentario 2127 de 1945

Que en cumplimiento al Art. 30 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 y 652 y demás normas concordantes y complementarias, es procedente aprobar Reglamento Interno de Trabajo

Que en virtud de los Estatutos de la Empresa AGUAS MOCOA S. ESP, en su Artículo Cuadragésimo Cuarto, se tiene establecidas las funciones de Gerente, para cumplir con el objeto social de la Empresa.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Sancionar el Reglamento Interno de Trabajo de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUASMOCOA S.A. E.S.P", de conformidad con la parte motiva de la presente Resolución.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Subgerente Administrativo y Financiero de la Empresa, deberá fijar en un lugar visible el Reglamento Interno y la presente resolución, para los efectos legales pertinentes.

ARTICULO SEGUNDO: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en San Miguel de Mocoa, Departamento del Putumayo, a los 10 días del mes de enero de 2013

LUIS JAIRO YÉLA PÉREZ
Gerente *AGUAS MOCOA S. A. ESP*

Si hay Futuro para Mocoa



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1.- Reglamento Interno de Trabajo y Convivencia Laboral prescrito por la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"** domiciliada en Mocoa Departamento del Putumayo y a sus disposiciones determinadas en la Ley 789 del 2002 y Ley 1010 de Enero 23 de 2006, quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus Trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo puedan ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

Condiciones de Admisión

ARTICULO 2.- Quien aspire a tener un cargo en la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"** debe presentar la hoja de vida o solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso
- b) Fotocopia de la Libreta de Servicio Militar
- c) Certificado de Antecedentes disciplinarios, Fiscales y judicial
- d) Fotocopia autenticada del Acta de Grado y Registro del Diploma de Bachiller.
- e) Fotocopia de Acta de grado y registro del Diploma de Profesional y Tarjeta Profesional.
- f) Fotocopia autentica de todos los estudios superiores que posea y que se relacionen con el cargo
- g) Constancias de experiencia
- h) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho años (18) años.



ACTUALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3.- Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

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

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

Parágrafo transitorio. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando en la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"** a la promulgación de esta ley (789/02), continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

ARTICULO 4.- LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P" " puede celebrar contratos de aprendizaje mediante el cual el trabajador



Se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa

Del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 188/59, art.1º)

ARTICULO 5.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14 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 en Código del Trabajo. (Ley 188/59, Art. 2º)

ARTICULO 6.- El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél (Ley. 188/59, Arts. 6º-7º).
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (D.2375/74 art. 7º).
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 7.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"**, se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratar un número de trabajadores aprendices que en ningún caso

Podrá ser superior al 5% del total de trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución No. 0438 del 1969 expedida por el Ministerio de la Protección Social. Las fracciones de unidad del cálculo de porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 8.- El salario inicial de los aprendices en la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"** no deberá ser en ningún caso inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija la empresa para los



Trabajadores que desempeñan el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe información profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. La remuneración se aumentara proporcionalmente. a (D. 2375/74 art. 7º).

ARTICULO 9.- Los contratos de aprendizaje en la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"**, no pueden exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la información del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio. (Ley 188 de 1959 art. 9º)

El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1.- Los primeros tres (3) meses se presume como período de prueba, durante las cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus actitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2.- El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

3.- Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, **LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P"**, deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4.- En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 10.- LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P", tendrá modalidades en contratación con aprendices en formaciones: técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial.

PARÁGRAFO 1. Se entenderá como aprendiz de capacitación de nivel semicalificado quien tenga la capacitación teórica práctica, para desempeñarse en procedimientos claramente definidos en auxiliares: de administración, operación y otros oficios afines a las de la actividad comercial de la empresa.



PARÁGRAFO 2. LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P", estará obligada a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley (789/02).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 11.- LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS "AGUAS MOCOAS.A E.S.P" una vez admitido el aspirante, podrá convenir con él, un período de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 12.- El período de prueba se estipulará por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num.1º)

ARTICULO 13.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre La Empresa y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba salvo para el primer contrato. (Ley 50/90, art.7º).

ARTICULO 14.- La Empresa como el trabajador puede dar por terminado unilateralmente el período de prueba en cualquier momento, sin previo aviso y sin que medie indemnización.

Expirado el período de prueba, si el trabajador continuare al servicio de la Empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST art. 80)

CAPITULO III Trabajadores accidentales o transitorios

ARTICULO 15.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho

Además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º)



CAPITULO IV

Jornada Laboral

ARTÍCULO 16.- Jornada Ordinaria Laboral, será de cuarenta y ocho horas semanales de lunes a viernes.

Jornada diaria matutina: **8:00 a.m. A 12:00 m.**

Jornada vespertina: **2:00 p.m. A 6:00 p.m.**

PARÁGRAFO 1.- Sin perjuicio de lo indicado en este artículo, la Gerencia General podrá modificar el horario de la jornada ordinaria laboral si las necesidades del servicio así lo ameritan, respetándose la misma intensidad de la jornada diaria de trabajo y las normas legales sobre liquidación de trabajo extra, los días sábados serán laborales en aquellas oportunidades en que la empresa lo requiera, sin que supere la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Del mismo modo habrá operarios disponibles para cualquier actividad anormal que se presente

PARÁGRAFO 2.- Cuando la Empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada de trabajo, éstos tendrán derecho a que el empleador, programe o dedique un tiempo necesario de dicha jornada, a realizar actividades exclusivamente recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Ley 50/90, art. 21)

ARTÍCULO 17.- La Empresa puede modificar el horario de trabajo según las necesidades del servicio, de los trabajadores o circunstancias particulares que induzcan a ello siempre y cuando no se perjudique al trabajador, ni a la empresa.

CAPITULO V

Las horas extras y el trabajo nocturno

ARTICULO 18- Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.) y trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.) (Art.160, CST)

ARTICULO 19.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Art. 159, CST)

ARTICULO 20.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, art. 1º).



ARTÍCULO 21.-Tasas y Liquidación de Recargos.

- 1) 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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 Literal c) de la Ley 50/90.
- 2) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 4) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno 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 correspondiente período.

Parágrafo. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo diurno y nocturno, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 23.- La Empresa únicamente reconocerá trabajo de horas extras cuando ésta lo autorice por escrito y por necesidad del servicio expresamente a sus trabajadores.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras

CAPITULO VI
Días de Descanso Legalmente Obligatorio

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

1. Todos los trabajadores de la Empresa, tienen 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, Igualmente los días



jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre y 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y el sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días y horas, no implique la prestación de SERVICIOS en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (L. 50/90, ART. 26, núm. 5º).

ARTICULO 25.- El descanso de los días domingos y en los demás expresados en el artículo 24 de éste Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el Literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990. (L 50/90, art. 25).

ARTÍCULO 26.- Trabajo dominical y festivo. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

ARTICULO 27.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo



como si se hubiese realizado. La Empresa no está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere previsto en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 28.- Los trabajadores que hubieren prestado sus SERVICIOS durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 29.- La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La empresa tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

ARTICULO 30.- Si se presenta interrupción del disfrute de las vacaciones, la Gerencia mediante acto Administrativo debidamente motivado, podrá ordenar la interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, sin que por este hecho el trabajador pierda el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 31.- Compensación en dinero de vacaciones. Artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto-ley 2351/65, artículo 14: numeral 2.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (6) meses.

ARTICULO 32.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, o de confianza. En todo caso y con respecto a cualquier empleado, una vez transcurridos cuatro (4) años desde la fecha de causación de las vacaciones sin que hubiesen disfrutado a tiempo compensado en dinero, se producirá la prescripción conforme a la Ley.

ARTICULO 33.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En



consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 34.- LA EMPRESA AGUAS MOCOAS.A."E.S.P." llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO.- En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Ley 50/90, art. 3º)

PERMISOS

ARTICULO 35.- La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para acceder o concurrir al servicio médico correspondiente y para asistir a actos fúnebres por el fallecimiento de un compañero, siempre que en este último caso el número de los que se ausenten no perjudique el funcionamiento de la Empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que los constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso por fallecimiento de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al

Trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa.

ARTICULO 36.- Licencias, los trabajadores de la Empresa tienen derecho a licencias renunciables sin sueldo hasta por máximo 90 días al año, de los cuales hay 60 días iniciales que pueden ser días continuos o interrumpidos y los 30 días

restantes que se toman por concepto de prórroga de los días iniciales, de los cuales la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, según la necesidad del servicio, pero dicha prórroga debe tener una justa causa y según la normatividad vigente.

CAPITULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pago y períodos que lo regulan.

ARTICULO 37.- Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador establecerá las asignaciones salariales para sus servidores conforme a la nomenclatura de cada cargo y ajustada a las normas vigentes sobre determinación e incremento salariales y siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se excluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad Social en Salud, Aseguradora de Riesgos Laborales ARL, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 18, Ley 50 de 1990)

ARTICULO 38.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.



ARTICULO 39.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios o inmediatamente después de que éste cese.

PERÍODOS

ARTICULO 40.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

CAPITULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ARTICULO 41.- Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad, higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente es 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 programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 42.- Los trabajadores de la EMPRESA "AGUAS MOCOAS.A E.S.P" serán afiliados a la E.P.S (Empresa Promotora de Salud) que elijan con arreglo a lo dispuesto por el Gobierno Nacional en materia de Seguridad Social, para lo cual se harán los respectivos descuentos de la nómina. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la E.P.S dónde estén afiliados.

ARTICULO 43.- Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarle al Gerente o al Subgerente Administrativo y Financiero de la Empresa, la ocurrencia de cualquier afectación en su salud, quien le concederá el permiso respectivo para que asista o acceda al servicio médico correspondiente. De conformidad con la certificación médica el trabajador continuará en sus labores o tomará la incapacidad y/o el tratamiento a que el trabajador deba someterse.

Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como



injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 44.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico que los haya examinado (atención de la IPS y en caso de incapacidad transcripción por la EPS) El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 45.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos que surjan en la manipulación de los elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes laborales, enfermedades profesionales y comunes que pueden generar ausencia laboral.

ARTICULO 46.- Es obligación de los trabajadores informar en caso de accidente de trabajo de forma oportuna (dos días hábiles) a los jefes inmediatos y/o al Profesional de Salud Ocupacional de la Empresa, quien realizara el reporte respectivo a la ARL, La empresa tomará las medidas que se impongan y se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

PARÁGRAFO.- El trabajador al informar a la Empresa de la incapacidad medica, además del original de la incapacidad debe presentar fotocopia de la Epicrisis, fotocopia del Cedula de ciudadanía.

ARTICULO 47.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a los Jefes inmediatos y/o al Profesional de Salud Ocupacional en cumplimiento a lo previsto en el Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 48.- La Empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. En este caso sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 49.- De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y forma sintética lo que puedan declarar.



ARTICULO 50.- En lo referente a los puntos de que trata este capítulo tanto la Empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados a los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO IX

Prescripciones de orden

ARTICULO 51.- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a.- Respeto y subordinación a los superiores.
- b.- Tratar con respecto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.
- c.- Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d.- Conservar y promover completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y accionar con inteligencia en las labores.
- e.- Guardar buen comportamiento en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f.- Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g.- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundamentada, comedida y respetuosa.
- h.- Ser verídico en todo caso.
- i.- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Empresa en general.
- j.- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y,
- k.- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.



CAPITULO X

Orden jerárquico

ARTICULO 52.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa es el siguiente:

Gerente
Revisor Fiscal
Asesor jurídico
Control interno
Subgerente Administrativo, Financiero y Comercial
Subgerente Técnico Operativo de Acueducto y Alcantarillado
Subgerente Técnico Operativo de Aseo.
Profesionales de apoyo
Auxiliares Administrativos
Conductores
Fontaneros - Operarios – Cuidado y mantenimiento.

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

- Gerente
- Subgerente Administrativo, Financiero y Comercial, Subgerente Técnico Operativo de Acueducto y Alcantarillado y Subgerente Técnico Operativo de Aseo.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ARTICULO 53.- Los menores no serán empleados en trabajos que los expongan a riesgos para su salud o integridad física. En particular no desarrollarán ninguna actividad de las que se enumeran en los arts. 245 y 246 del decreto 2737 de 1989 y normas que lo complementen o adicione.

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la Empresa y los Trabajadores

ARTÍCULO 54.- Son obligaciones especiales de la empresa:

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. Suministrar a los trabajadores de los elementos necesarios de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de tal forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.



3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto la empresa mantendrá lo necesario según la 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, ideologías, creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el

Trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Reconocer al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los 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.
11. Conservar en el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la empresa comunique a la trabajadora en tales períodos o que si se acude a un pre-aviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
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, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
15. Suministrar a los trabajadores cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, siempre y cuando la remuneración mensual sea igual o menor a dos veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente. Conforme lo estipula el código sustantivo de trabajo en el artículo 230
16. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes
17. Pagar al Trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales.

ARTÍCULO 55.- 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. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



8. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58)
9. Portar en un lugar visible dentro del horario de trabajo el carnet y la utilización de la dotación que identifica al trabajador como funcionario de la empresa.
10. Cumplir fielmente las disposiciones del Reglamento de trabajo.
11. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que imponga las Leyes.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56.- 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 y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios que pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - d) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.



4. Limitar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas o colectas en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el orden 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Listas Negras" cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59 C.S.T)

ARTÍCULO 57.- SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer los elementos de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriagues o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.



4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los elementos y/o herramientas suministrados por la Empresa en objetos distintos del trabajo contratado. (Art. 60 C.S.T)
9. prohibido estar en establecimientos públicos y otros lugares, ingiriendo bebidas alcohólicas en horas laborales y portar el uniforme o vestuario que tenga el logo de la empresa. A quien se encuentre infragante será sancionado de acuerdo al código único disciplinario y reglamento interno de la empresa.

CAPITULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTICULO 58.- La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en éste reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo individual Art. 114 C.S.T.

ARTICULO 59.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa implica por primera vez llamada de atención a través de memorando; por segunda vez multa de la décima parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- b) La falta de trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo por ocho (8) días.



- c) La falta total del trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- 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 dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la Empresa, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial, para dedicarse exclusivamente a incentivos consistentes en premios o regalos para los trabajadores de la Empresa que más puntual y eficientemente, cumplan con sus obligaciones.

ARTÍCULO 60.- CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Las demás previstas en el Art. 62 Literal (a) del C.S.T (Subrogado por el Decreto-Ley 2351 de 1965,art 7) las cuales constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Empresa.

ARTÍCULO 61.- Para la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta las siguientes disposiciones de orden legal;

- a- Las multas que se prevean, solo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo, sin excusa suficiente. (Art. 113 C.S.T)
- b- Las multas no pueden exceder de la 1/5 parte del salario de un día.
- c- Cuando la sanción consista en suspensión del trabajador, ésta no puede exceder de ocho (8) días por primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado. (Art. 112 C.S.T)
- d- En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador. (Art. 111 C.S.T)



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

CAPITULO XIV

Procedimiento para Imponer Sanciones

ARTICULO 62.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente o si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva. (CST, art. 115).

ARTICULO 63.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XV

Reclamos de los trabajadores

ARTICULO 64.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante Gerente de la Empresa, quien los oír y resolverá de conformidad con las normas vigentes y en equidad.

PARÁGRAFO.- Todos los reclamos se deben presentar por escrito.

ARTICULO 65.- Si el trabajador considera que la solución dada por el Gerente de la Empresa no es justa tiene derecho a interponer recurso de reposición.

ARTÍCULO 66.- Se deja establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores los trabajadores pueden asesorarse de la organización sindical a la que pertenezcan.

CAPITULO XVI

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución.

ARTÍCULO 67.- Definición y modalidades del acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.



En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

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

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

ARTICULO 68. - Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. Todas las personas que se encuentren vinculadas a la planta de personal de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS AGUAS MOCOAS.A ESP, siempre y cuando se encuentren vinculados mediante una relación laboral, ya sea esta reglamentaria o por medio de un contrato de trabajo.
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:
3. El empleador que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;



4. Todo empleado público o trabajador oficial, que omite cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de Trabajo en los términos de la ley 1010 de 2006.

ARTICULO 69.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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



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

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2o.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

ARTICULO 70.- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa.



- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CTS, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ARTICULO 71.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS AGUASMOCOAS.A ESP, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia , que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 72- El 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 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 dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la prevención 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 participación de los trabajadores a fin de:



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

ARTICULO 73.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral crease el comité bipartito de Convivencia Laboral, el Cual estará integrado por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador:

1. Un (1) representante de la administración, el cual será designado por escrito por el Representante Legal para periodos de un año. Con voz y voto. En caso de ausencia temporal o definitiva, el Representante Legal de la Empresa, deberá designar como representante de la administración a otro funcionario, ya sea temporal o definitivamente.
2. Un (1) representante de los trabajadores el cual será elegido por los trabajadores de los candidatos que presente cada uno de los funcionarios públicos que con ocasión a su cargo y funciones tenga a su cargo personal de la entidad. Con voz y voto. Se elegirá a quien obtenga el mayor número de votos de la totalidad de la votación descrita, siempre y cuando desempeñe sus funciones en una dependencia diferente del titular.

PARÁGRAFO: Los representantes de la administración y de los trabajadores, deberán ser designados dentro de los tres (3) primeros meses de cada año, mientras se llevan a cabo las elecciones y designaciones correspondientes, seguirán en ejercicio de las funciones asignadas los funcionarios designados desde el año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Con ocasión de la presente resolución, el comité deberá ser designado y elegido, dentro de los dos (2) meses siguientes a la emisión del acto administrativo de acuerdo con el procedimiento para ello dispuesto en este acto.

ARTÍCULO 74.- FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.- Serán funciones del comité entre otras las siguientes:



1. 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 estime necesarias.
2. Promoverle desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. 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.
4. Este comité se reunirá por lo menos una (1) vez al mes, para estudiar las solicitudes y quejas que le sean presentadas.
5. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
6. Hacer las sugerencias que se consideren 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.
7. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
8. Comunicar al funcionario de la entidad la existencia de una denuncia por acoso laboral en su contra.
9. Oír a cada una de las partes involucradas en la denuncia de acoso, con el fin de determinar si la conducta es constitutiva de acoso laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.
10. Presentar a las partes los mecanismos de conciliación frente a las conductas denunciadas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a un arreglo directo de la controversia.
11. Hacer el seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la denuncia, verificando que dichos compromisos se vengan acatando de acuerdo con lo pactado.



12. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARÁGRAFO: 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.

ARTÍCULO 75.- DEL PROCEDIMIENTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: De las reuniones sostenidas con los miembros del Comité de Prevención de Acoso Laboral de la Empresa, se levantarán actas que se mantendrán bajo los siguientes principios:

1. Confidencialidad.
2. Conciliación.
3. Efectividad.

PARÁGRAFO PRIMERO: Es obligación de los miembros del comité y a las personas intervinientes en el trámite del proceso ante el mismo, mantener la confidencialidad de la información conocida con ocasión de su condición; esta obligación se somete a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS AGUASMOCOA S.A ESP, podrá en cualquier momento actualizar el presente reglamento.

ARTÍCULO 76.- INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES: En los siguientes eventos, los miembros del Comité deberán declararse impedidos para participar como miembros del mismo en las correspondientes reuniones:

1. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta por uno de los miembros del comité.
2. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra de alguno de los miembros del comité.
3. Cuando la denuncia por acoso laboral sea interpuesta en contra del (los) superior (es) jerárquico (s) del miembro del comité.

Para efectos de subsanar la situación, el miembro del Comité involucrado en la situación antes mencionada, se declarará impedido y cederá la participación en el mismo a su suplente.

PARÁGRAFO: En el evento de presentarse la situación y que el miembro involucrado no se declare impedido, el miembro hábil, dará aviso al Representante



Legal de la Empresa, para que éste designe la persona que dirima la situación, decisión que no tendrá recurso alguno.

ARTÍCULO 77.- A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, en la Empresa se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.

3. Las demás que le otorguen la Constitución y la ley. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 78.- Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta resolución.

CAPITULO XVI **Publicaciones**

ARTÍCULO 79.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento o quince (15), días después de haber quedado en firme la resolución de objeciones el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajos separados la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria. (Art. 120 C.S.T.)



CAPÍTULO XVII
Vigencia

ARTICULO 80.- El presente Reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Art.121 C.S.T)).

CAPITULO XVIII
Cláusulas ineficaces

ARTICULO 81º.-No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador (Art. 109 C.S.T).

Expedido en San Miguel de Mocoa, Departamento del Putumayo, a los diez días del mes de enero de 2013



LUIS JAIRO YELA PEREZ
Gerente AGUAS MOCOAS. A. ESP



Mocoa, Enero 10 de 2013

Doctor
LUIS GUILLERMO ROSERO CUELLAR
Director Territorial Ministerio de la Protección Social
Mocoa

Distinguido Doctor:

Comedidamente me permito enviar el Reglamento Interno de Trabajo de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS AGUAS MOCOAS.A. ESP, en tres (3) ejemplares en papel común, con el fin de que se proceda a su estudio y aprobación por parte del Ministerio de la Protección Social.

Anexo el certificado sobre existencia y representación legal de la Empresa expedido por la Cámara de Comercio, como también el acta No 004 de 2013 de la Junta Directiva, mediante el cual se aprueba el Reglamento Interno y de Convivencia Laboral de nuestra empresa.

Por la atención a la presente le anticipo agradecimientos.

Cordialmente,



LUIS JAIRO YELA PEREZ
Gerente AGUAS MOCOAS.A. ESP

