

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 1 de 39

ACUERDO N°. 009 DE 2018
(octubre 26)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO PARA LOS TRABAJADORES OFICIALES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PITALITO Y SE DEROGA EL ACUERDO No. 008 DEL 18 DE SPETIEMBRE DE 2018".

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO- EMPITALITO ESP.

En uso de las facultades Constitucionales, legales y estatutarias y en especial las establecidas en el artículo 17 del Acuerdo Municipal 030 de 2009

CONSIDERANDO

Que conforme a lo establecido por artículo 123 de la Constitución Política, el término "servidor público", comprende los empleados y los trabajadores del Estado, denominados comúnmente empleados públicos y trabajadores oficiales. La regulación de la vinculación como trabajador oficial se encuentra prevista en la Ley 6 de 1945, la Ley 10 de 1990 y el Título 30 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

Que la Empresa de Servicios Públicos de Pitalito empatadito E.S.P. actualmente cuenta dentro de su planta de personal con 25 servidores públicos, vinculados mediante contrato de trabajo, el cual les otorga la condición de trabajadores oficiales, quienes se encuentran inscritos al Sindicato de Trabajadores Oficiales de empatadito, SINTRAEMPRESAS.

Que la Empresa de Servicios Públicos de Pitalito Empitalito E.S.P. reconoce la existencia de la Sindicato de Trabajadores Oficiales de la Empresa de servicios públicos de Pitalito SINTRAEMPRESAS. Así mismo se reconoce que la duración de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales de Empitalito E.S.P. serán a término indefinido y que se les debe aplicar la normatividad vigente y aplicable a la naturaleza de su forma de vinculación laboral, así como el presente reglamento interno, el contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo que les sea aplicable.

Que con el ánimo de armonizar el ambiente laboral en la entidad, se hace necesario adoptar y publicar las reglas mínimas que deben ser cumplidas, tanto por los trabajadores como por la

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 2 de 39

empresa, a través Reglamento Interno de Trabajo como un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones, así como reglamentar asuntos de carácter administrativo, laboral, organizacional y estructural, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Que este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo y de las convenciones colectivas, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores y garantiza que en ningún momento serán vulnerados los derechos sindicales y convencionales adquiridos por los trabajadores oficiales de Empitalito E.S.P., debiéndose respetar por parte del empleador dichos derechos.

Que en mérito de lo anterior la Honorable Junta Directiva,

ACUERDA

ARTICULO PRIMERO: Adóptese el Reglamento interno para los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Servicios Públicos de Pitalito empitalito ESP., el cual queda aprobado y contenido en los siguientes capítulos y artículos:

CAPITULO I OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1°. - DEFINICIÓN, ADOPCIÓN Y FINALIDAD: El reglamento interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones, prohibiciones y derechos a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa. El empleador deberá tener en cuenta el principio constitucional de favorabilidad en lo referente a su aplicación.

El presente Reglamento Interno de Trabajo fue acordado por la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito **EMPITALITO E.S.P.**, domiciliada en la Calle 6 No. 7-23 Pitalito – Huila, y sus trabajadores oficiales, siendo sus disposiciones aplicables tanto a la Empresa como sus trabajadores. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

Parágrafo 1° : A partir del momento de conocer este reglamento interno de trabajo, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones establecidas éste reglamento, el cual será divulgado a todos los trabajadores al momento de su ingreso cuando su vinculación sea posterior a la expedición del mismo, y será publicado en las instalaciones de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito **EMPITALITO E.S.P.**, y digitalmente en medio magnético en el área de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, con el fin de que sea conocido por todos aquellos trabajadores oficiales que suscribieron contrato de trabajo con anterioridad a la fecha de expedición del presente reglamento.

Parágrafo 2°: Las normas del presente reglamento son aplicables a quienes tengan el carácter de trabajadores oficiales para Empitalito E.S.P., siendo aplicable a estos sin consideración a la fecha de su vinculación.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 3 de 39

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

Artículo 2°. - La persona que aspire a desempeñar un cargo en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito EMPITALITO E.S.P., deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por la Empresa, cumpliendo el perfil y competencias laborales requeridas para el cargo a ocupar, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso de acuerdo a lo determinado en la normatividad aplicable al sector. Debe de aportar los siguientes documentos:

- a) Hoja de Vida totalmente diligenciada, debiendo tener en cuenta los parámetros que para el efecto el Gobierno Nacional disponga.
- b) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- c) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad Social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- d) Registro civil de matrimonio o declaración extra-juicio de convivencia, si es del caso.
- e) Fotocopia de diplomas y actas de grado, si es del caso.
- f) Fotocopia de la tarjeta profesional, si es del caso.
- g) Certificaciones laborales de empleos anteriores.
- h) Fotocopia de certificados de estudios cursados (diplomados, seminarios, congresos, Entre otros).
- i) Certificado de aptitud ocupacional y laboral, expedido por el médico laboral respectivo el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirá la prueba del V.I.H (Artículo 2 Decreto 559 de 1991), ni la prueba de embarazo, salvo que la labor a desempeñar sea de alto riesgo para la madre o para el bebé. (Artículo 43 de la Constitución Nacional y Convenio 111 de la O.I.T), ni la Abreu grafía Pulmonar (Resolución 13824 de 1989).
- j) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de la autoridad competente, a solicitud de los padres, y a faltas de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- k) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece, y ARL y Fondo de Cesantías.
- l) Declaración Juramentada de bienes y rentas, la cual contendrá como mínimo la información establecida en los artículos 14°,15°, de la Ley 190 de 1995 y sus Decretos reglamentarios.
- m) Certificado de antecedentes fiscales, penales y disciplinarios vigentes y expedidos por autoridad competente.
- n) Diligenciar el formato de apertura de cuenta de nómina indicada por la Empresa, si es del caso.
- ñ) Paz y Salvo expedido por Empitalito E.S.P. respecto a sus obligaciones en materia de los servicios públicos domiciliarios que presta esta entidad.

Parágrafo 1°: Una vez recibida la documentación descrita en el presente artículo, el jefe de personal o quien haga sus veces deberá verificar la validez y certeza de dicha información, debiendo expedir una certificación que avale dicha verificación. La falsedad en la información

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36 APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 4 de 39

suministrada es causa de inadmisión y deberá ser remitida de inmediato a los entes de control respectivos.

Parágrafo 2º: El empleador no podrá solicitar documentación adicional a la descrita en el presente artículo, a excepción de lo que se establezca el legislador.

Artículo 3º. - No podrá ingresar a laborar a la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Pitalito EMPITALITO E.S.P., quien cumpliendo los requisitos se hallare en cualquiera de las siguientes situaciones:

- 1.- Ser pensionado, salvo excepciones de Ley.
- 2.- Tener la edad de retiro forzoso determinada por la ley
- 3.- Hallarse en interdicción penal o administrativa del ejercicio de los derechos y funciones públicas, lo cual se comprobará con las entidades competentes de expedir dichas certificaciones consultando sus páginas Web.
- 4.- No incurrir en ninguna causal de inhabilidad, incompatibilidad y prohibición establecida por el legislador y aplicable al sector.
- 5.- Las demás prohibiciones que señale la constitución, la ley, decretos, acuerdos y normatividad aplicable a los trabajadores oficiales

Artículo 4º. - La persona admitida, trabajador oficial, al servicio de la Empresa queda obligada a cumplir el presente reglamento, a desempeñar las labores asignadas en la forma establecida y con sujeción a las normas propias de la labor a desempeñar.

CAPITULO III CONTRATACIÓN

Artículo 5º. - **CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR:** Solo está autorizado el Representante legal para firmar los contratos de trabajo de EMPITALITO E.S.P. Los contratos de trabajo celebrados por EMPITALITO E.S.P., deberán constar siempre por escrito en dos copias originales, una para el archivo de la entidad y la otra para el trabajador.

Artículo 6º. - **FORMALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.** El contrato de trabajo deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de EMPITALITO E.S.P., empleador, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del trabajador
3. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de trabajo y duración del contrato.
4. Fecha prevista para la iniciación y terminación del mismo; la terminación será prevista únicamente cuando el contrato de trabajo sea a término fijo.
5. Valor del jornal diario del trabajador
6. Lugar de Ejecución del contrato de trabajo.
7. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales por parte del empleador al trabajador
8. Obligaciones del empleador y el trabajador

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 5 de 39

9. Causales de terminación del contrato de trabajo
10. Fecha de suscripción del contrato.
11. Firmas de las partes, con dos testigos.

Artículo 7°.- INDEMNIZACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR: El contrato de trabajo tendrá vigencia mientras subsistan las causales que dieron origen y el objeto del mismo. El trabajador podrá darlo por terminado, mediante aviso escrito con anticipación no inferior a treinta (30) días calendario; en caso de que el trabajador no dé aviso oportuno o de que éste cumpla parcialmente, o dar intempestivamente por terminado el contrato sin justa causa comprobada, deberá pagar a la empresa una indemnización equivalente a treinta (30) días calendario de jornal diario, indemnización que podrá ser cobrada a potestad de la entidad. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de los saldos que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuarse el descuento, la entidad depositará ante el juez competente dichos valores hasta que la Jurisdicción competente decida sobre el asunto.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA E INDUCCIÓN

Artículo 8°- PERIODO DE PRUEBA: Salvo estipulación legal o convencional en contrario, la Empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Artículo 9°- DURACIÓN PERIODO DE PRUEBA: El periodo de prueba será de (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba será la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

Artículo 10°.- El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto de tiempo pactado. Pero si expirado el periodo de prueba continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Parágrafo 1°: Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales consagradas por la legislación vigente.

Artículo 11°.- INDUCCIÓN: El jefe inmediato del trabajador oficial que ingrese a la empresa, le indicará dentro de los primeros cinco (05) días hábiles a su vinculación, las labores que debe desempeñar, la ubicación física y orgánica del cargo, los derechos y obligaciones que la ley le impone, las normas que rigen en relación al funcionamiento interno de la dependencia y los procedimientos específicos propios del cargo.

Artículo 12°.- CURSOS DE REINDUCCIÓN: La oficina de personal o quien haga sus veces, programará anualmente cursos de inducción y reinducción para los nuevos y antiguos

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 6 de 39

trabajadores oficiales de la empresa, con el fin de que se les permita percibir una visión general de la empresa e integrarse y/o actualizarse en el ejercicio de sus labores.

CAPITULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 13°.- El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de dos (02) años, en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de **EMPITALITO E.S.P.**, patrocinadora que suministrará 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 propio del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades 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.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los aprendices menores de edad, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, podrán ser autorizados para trabajar hasta las siete (07) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

Artículo 14°. - Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de **EMPITALITO E.S.P.**, un apoyo de sostenimiento mensual en la fase lectiva equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente 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. 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 de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Artículo 15°. - **AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:** La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador así: a) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por **EMPITALITO E.S.P.**, patrocinador, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. b) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la administradora de riesgos laborales (ARL) que cubre **EMPITALITO E.S.P.**, patrocinador, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectivas y prácticas se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 7 de 39

Artículo 16°.- MODALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, **EMPITALITO E.S.P.**, patrocinador, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

- La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semi-calificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas, cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- La formación que verse sobre ocupaciones semi-calificadas 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 Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
- La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación directa del aprendiz por **EMPITALITO E.S.P.**, autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. La formación en **EMPITALITO E.S.P.**, por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en **EMPITALITO E.S.P.**, y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que **EMPITALITO E.S.P.**, establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica en **EMPITALITO E.S.P.**, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar.
- Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

Artículo 17°.- PRÁCTICAS Y/O PROGRAMAS QUE NO CONSTITUYEN CONTRATOS DE APRENDIZAJE: No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios: 1. Las actividades desarrolladas por los 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 Salud y Protección Social. 3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado. 4. Las

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 8 de 39

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 Salud y Protección Social, tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica **EMPITALITO E.S.P.:** a) **Práctica de estudiantes universitarios:** En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años. b) **Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos:** La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

Parágrafo: Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

Artículo 18°. - EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir sin que exista otro límite de edad diferente al mencionado, como lo señala el artículo 2 de la Ley 188 de 1959.

Artículo 19°. - FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de **EMPITALITO E.S.P.**, patrocinador, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01 FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 9 de 39

Parágrafo: EMPITALITO E.S.P., no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

CAPITULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 20°.- TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de indole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en días festivos y dominicales, así como a todas las prestaciones consagradas en la ley.

ARTICULO 21°.- TERMINO FIJO Si el contrato de trabajo es a Término Fijo, siempre debe constar por escrito. Su duración no puede ser superior a tres (3) años, pudiendo ser renovado indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisara por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
2. No obstante, si el término es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior aun (1) año y así sucesivamente.

Parágrafo 1°: En los contratos a término fijo inferior a un año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y primas de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Parágrafo 2°: Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo podrán pactar su prórroga en los términos previstos en la normatividad vigente aplicable.

CAPITULO VII JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 22°.- JORNADA LABORAL: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo las excepciones que establezca la ley, la empresa o la convención colectiva de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de las labores.

En este evento no habrá lugar a recargos nocturnos ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, devengando el trabajador el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el mínimo convencional y con derecho a un (1) día de descanso remunerado.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FQ.36
	ACUERDO 009 DE 2018	APROBADO: 15-08-2018
		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 10 de 39

Parágrafo 1º: La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo ordene a sus trabajadores.

Parágrafo 2º: Para efectos del presente reglamento interno, se entenderá retardo en los horarios de jornadas de trabajo el tiempo comprendido a partir del minuto dieciséis (16) contado a partir de la hora establecida como de inicio de jornada laboral.

Parágrafo 3º: 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.

Parágrafo 4º: En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y de doce (12) semanales.

Parágrafo 5º: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrán en el mismo día laborar horas extras.

ARTICULO 23º. - HORARIOS DE JORNADAS DE TRABAJO: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal máxima de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias de trabajo, las cuales serán distribuidas de la siguiente manera:

TRABAJADORES DE OFICINA: De lunes a viernes de 7:30 A.M. a 12 M y de 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

CONSERJE: De lunes a viernes de 6:30 A.M. a 11 A.M. y de 1:30 P.M. a 4:30 P.M.

INSPECTORES DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO: De lunes a viernes de 7:30 A.M. a 12 M y de 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

CONDUCTORES: Turnos en jornadas flexibles de ocho (08) horas máximas diarias, sin exceder las cuarenta y ocho (48) horas semanales, de acuerdo a las rutas de recolección de residuos sólidos que la entidad establezca para el efecto.

Parágrafo 1º: En tratándose de los inspectores de acueducto, alcantarillado y aseo el horario será flexible de acuerdo a la emergencia que se llegare a presentar, quienes con ocasión a la naturaleza de su cargo debe recibir una bonificación económica en compensación de las horas extras, dominicales y festivos que se llegaran a presentar.

Artículo 24º. - HORARIOS DE JORNADAS DE TRABAJO OPERARIOS DE LA PLANTA DE TRATAMIENTO: Turnos en jornadas de ocho (08) horas diarias, sin exceder las cuarenta y ocho (48) horas semanales, de acuerdo a la tabla de turnos de operación que establezca la Jefatura de Unidad Operativa.

Parágrafo 1º: En tratándose de los operarios de la planta de tratamiento, se les reconocerá una bonificación económica en compensación de las horas extras, dominicales y festivos que se llegaran a presentar, de igual forma el pago de dicha bonificación se encuentra sujeta al cumplimiento de un turno semanal adicional de seis (06) horas cada uno con el fin de que se adelanten únicamente los trabajos de limpieza y mantenimiento de la planta de tratamiento. Dichos turnos adicionales serán coordinados y comunicados por la Jefatura de la Unidad Operativa y deberán ser certificados por esta para el pago de la bonificación que trata el presente artículo.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36 APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PÁGINA: 11 de 39

Parágrafo 2°: El pago de dicha bonificación se realizará en proporción al cumplimiento de los turnos adicionales de que trata el parágrafo anterior. Sin perjuicio de que estos turnos puedan ser reprogramados dentro del mismo mes, previa aprobación de la Jefatura de la Unidad Operativa.

Artículo 25°. - LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO: Los trabajadores oficiales iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la empresa les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

CAPITULO VIII HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 26°. - TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 1 de la ley 1846 de 2017, las jornadas de trabajo quedarán así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 27°. -TRABAJO SUPLEMENTARIO Y/O HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Artículo 28°. - LÍMITE DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y de doce (12) semanales y deben estar autorizadas expresamente por el Ministerio de Trabajo.

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

Artículo 29°. - TASA Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS: Las tasas y liquidación de recargos serán las siguientes:

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

Artículo 30°. - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 12 de 39

Parágrafo: La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo ordene a sus trabajadores.

CAPITULO IX DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

Artículo 31°.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes en los casos establecidos por la ley.

Parágrafo 1°: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

parágrafo 2°: El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en la normatividad legal aplicable al caso.

Artículo 32°.- La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa, o por culpa o disposición de la empresa. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u 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.

Artículo 33°.- Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior tomando en cuenta solamente los días trabajados salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezca más favorablemente para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y/o laudos arbitrales.

CAPITULO X REGIMEN PRESTACIONAL

Artículo 34°.- DE LAS VACACIONES: Los trabajadores oficiales, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, a este se reconoce lo establecido en la convención colectiva de trabajo.

Artículo 35°.- DE LA SOLICITUD Y CONCESIÓN DE VACACIONES: Por regla general la época de vacaciones deberá ser concertada entre los trabajadores y la empresa en el plan anual de

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 13 de 39

vacaciones que realice la entidad. Sin perjuicio de que la empresa lo pueda hacer de oficio, cuando la solicitud del trabajador vulnere las disposiciones legales aplicables para el sector.

Artículo 36°. - DEL PAGO DE LAS VACACIONES: El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten, será pagado en su cuantía total dentro de los cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

Artículo 37°. - EVENTOS QUE NO INTERRUMPEN EL TIEMPO DE SERVICIO PARA EL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES: Para efectos de reconocimiento y el pago de las vacaciones, no se considera interrumpidas el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada por:

1. Incapacidad no superior a 180 días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo.
2. Disfrute de licencia de maternidad
3. Permisos obtenidos con justa causa y/o permisos sindicales
4. Cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación
5. Cumplimiento de comisiones.

Artículo 38°. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS QUE MODIFICAN EL TIEMPO DE SERVICIO COMPUTABLE PARA VACACIONES: El tiempo que el trabajador oficial haya permanecido en licencia voluntaria o suspensión del cargo, amplía el período por el mismo término y se correrá la fecha de reconocimiento de esta prestación.

Artículo 39°. - SITUACIONES QUE AFECTAN EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES: El disfrute de las vacaciones puede verse afectado por las siguientes situaciones u ocurrencias:

1. Aplazamiento
2. Interrupción

Artículo 40°. - APLAZAMIENTO: Cuando las vacaciones sean concedidas y el trabajador oficial no haya iniciado el disfrute de las mismas, la Empresa podrá, por necesidades del servicio ordenar su aplazamiento.

El Representante legal está facultado para aplazar las vacaciones por necesidades del servicio, dejando constancia de esta situación en la respectiva hoja de vida del trabajador oficial.

Artículo 41°. - NÚMERO DE PERÍODOS QUE SE PUEDEN ACUMULAR: Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) años por necesidades del servicio y mediante resolución motivada. Está prohibido compensar las vacaciones en dinero; El gerente de la empresa puede autorizar que se paguen en dinero hasta lo correspondiente a un (1) año en los casos especiales que sean contemplados en la ley, en la convención colectiva o el presente reglamento.

Artículo 42°. - INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES: El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

1. Por necesidad del servicio
2. Por incapacidad ocasionada por enfermedad, accidente de trabajo siempre que acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el trabajador

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 14 de 39

3. Maternidad o aborto, certificados por la entidad médico asistencial correspondiente.
4. Por otorgamiento de una comisión
5. El llamamiento a filas del ejército nacional
6. Por las demás que establezca la ley.

Parágrafo 1º: Las solicitudes de interrupción de las vacaciones por las cuales 1) o 4) sólo podrán hacerse por el Representante Legal.

Parágrafo 2º: La interrupción de las vacaciones sólo será autorizada por el Representante Legal de la entidad.

Parágrafo 3º: Cuando ocurra interrupción de las vacaciones por incapacidad médica, el trabajador oficial deberá informar de inmediato y en tanto su condición médica lo permita, por cualquier medio posible, sobre este hecho al superior jerárquico y al jefe de personal y/o quien haga sus veces y reanudará el disfrute del descanso una vez terminada la incapacidad, por un término igual al tiempo que le faltare para completar el período de vacaciones.

Parágrafo 4º: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Los días que falten del disfrute de las vacaciones no son acumulables con otros periodos de vacaciones y se pueden hacer exigibles hasta dos años después de su causación.

parágrafo 5º: Cuando al trabajador ya se le han pagado las vacaciones completas, se le pagaran a este los días que labore inmediatamente a la interrupción de las vacaciones y cuando reanude los días de vacaciones que fueron pospuestos no se le pagará ningún valor por estos días puesto que ya le fueron pagadas sus vacaciones.

Artículo 43º. - REANUDACIÓN DE VACACIONES INTERRUMPIDAS: Cuando ocurra interrupción de las vacaciones, el trabajador tiene derecho a reanudar por el tiempo total que le falte para completar su disfrute, desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin y dando reajuste en su liquidación si hay lugar a ello el tiempo.

Artículo 44º. - COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: Solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- a) Cuando el representante legal así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondiente a un (1) año y,
- b) Cuando el Trabajador Oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado las vacaciones causadas.

CAPITULO XI PERMISOS

Artículo 45º.- La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos remunerados necesarios en los siguientes casos: a) Para el ejercicio del derecho al sufragio; b) Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; c) En caso de calamidad doméstica, debidamente

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 15 de 39

comprobada d) Cuando se trate de permisos para asistir a una cita médica, debidamente comprobada, e) Cuando se trate de una actividad de capacitación o evento sindical f) Los demás casos que la normatividad vigente y la convención colectiva establezca como causales para otorgamiento de permiso.

Artículo 46°.- La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, mediante el formato establecido por Empitalito E.S.P. para el efecto, con la debida anticipación de 3 días hábiles en los eventos en que sea posible prever la causa del permiso.
- En caso de licencia por luto se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- Se concederán hasta tres (03) permisos remunerados al mes por trabajador oficial, previamente justificados.
- Los permisos sindicales se tramitarán de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva de trabajadores vigente.

Parágrafo 1°: Para efectos del presente reglamento, se entienden por calamidad doméstica los siguientes hechos: a) Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente, hijos, padres y nietos del Trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con éste. b) Los deberes naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2° grado de consanguinidad y primero civil, que convivan bajo el mismo techo con el trabajador, con todo cuanto se trate de un accidente o enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

Parágrafo 2°: Para efectos del presente reglamento se concede al trabajador por licencia de paternidad ocho (8) días hábiles. La licencia de paternidad solo opera para los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, debidamente reconocidos.

CAPITULO XII

SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DIAS HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 47°.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 16 de 39

1. La Empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, labor contratada, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en la normatividad vigente, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
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. También se puede pactar que una parte no sea salario.

Parágrafo: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones, vacaciones o indemnizaciones que se causen a favor del trabajador, o cualquier otra suma que la Empresa, le debiere al empleado se pagará directamente a través de una consignación o transferencia, que se efectúe en la cuenta de ahorros de nómina del empleado.

Artículo 48°. - El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos.

CAPITULO XIII SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MEDICO Y RIESGOS LABORALES

Artículo 49°. - La Empresa implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el decreto 1072 de 2015 y 462 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas normas que los modifiquen o adicionen.

Artículo 50°. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá hacer lo conducente para que sea examinado por el médico de su E.P.S., a fin de que certifique si puede continuar o no en su puesto de trabajo, siendo del caso que se expida la incapacidad laboral y el tratamiento al que el trabajador debe someterse

Si éste no se sometiére 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.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-05-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 17 de 39

Artículo 51°. - 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 en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo 1o: El trabajador en caso de presentar ausencia a su sitio de labores por enfermedad general o profesional, deberá presentar certificado de incapacidad debidamente expedido por la respectiva entidad prestadora del servicio del servicio de Salud a la cual se encuentra afiliado, dentro de los tres días hábiles al inicio de la incapacidad, en original.

De la misma manera debe comunicar oportunamente de la inasistencia, el mismo día de inicio de esta a menos que por el diagnóstico sea imposible, ya que en este caso será apenas el trabajador pueda comunicarse.

A continuación, se relaciona los documentos que deben ser allegados con cada tipo de incapacidad:

TIPO DE INCAPACIDAD	INCAPACIDAD ORIGINAL	COPIA DE EPICRISIS	COPIA DEL REGISTRO CIVIL DE NACIMIENTO	COPIA DE LA CEDULA	COPIA DEL SOAT	COPIA DEL FURIPS Y/O CROQUIS
INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL	X	X		X		
INCAPACIDAD ENFERMEDAD PROFESIONAL	X	X		X		
INCAPACIDAD ACCIDENTE DE TRABAJO	X	X		X		
INCAPACIDAD ACCIDENTE DE TRÁNSITO	X	X		X	X	X
LICENCIA DE MATERNIDAD	X	X	X	X		
LICENCIA DE PATERNIDAD			X	X		
LICENCIA DE MATERNIDAD POR ADOPCION			X	X		
LICENCIA DE PATERNIDAD POR ADOPCION			X	X		

Parágrafo 2°: Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 18 de 39

2. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Artículo 52°. - En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o a quien haga sus veces, quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en la normatividad legal aplicable, ante la EPS, ARL y Dirección Territoriales del Ministerio del Trabajo.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional, será informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud. De igual forma para la aplicación del presente artículo se debe tener en cuenta lo dispuesto en la convención colectiva de trabajadores vigente al momento de la ocurrencia del siniestro.

Artículo 53°. - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en la normatividad vigente aplicable al sector.

CAPITULO XIV PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 54°. - **FACTORES DE SALARIO:** Para efectos y liquidación de las vacaciones, primas, cesantías, la Empresa de Servicios Públicos de Pitalito EMPITALITO E.S.P. liquidará de acuerdo con los siguientes factores de salario:

- a. Asignación Básica
- b. Subsidio de Transporte
- c. Bonificaciones
- d. Sobresueldos
- e. Horas Extras
- f. Recargos Nocturnos
- g. Dominicales y Festivos
- h. Gastos de Viáticos
- i. Prima Técnica
- j. Prima de Antigüedad
- k. Prima de Manejo
- l. La doceava (1/12) parte de las vacaciones, primas de junio, de Navidad y vacaciones causadas.
- m. Prima Técnica Mensual de Especialización, Maestría o Doctorado.
- n. Bonificación por servicios Prestados.
- o. Los demás que se estipule mediante el contrato de trabajo y/ o convención colectiva de trabajadores

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 19 de 39

Parágrafo 1°: La empresa de Servicios Públicos de Pitalito EMPITALITO E.S.P., a partir del año 2000 tomará como factor salarial para liquidar primas de junio y navidad e intereses a las cesantías, el valor de las vacaciones causadas así estas no se hayan cancelado.

Parágrafo 2°: Los factores salariales, así como cualquier prestación social consagrada en el presente reglamento interno podrá ser modificada, adicionada o extinguida mediante convención y/o pacto colectivo.

Artículo 55°. - **PRIMA TÉCNICA MENSUAL DE ESPECIALIZACIÓN, MAESTRIA O DOCTORADO:** Empitalito E.S.P., cancelará a los trabajadores oficiales que tengan título de especialización, maestría o Doctorado, en cualquier modalidad la siguiente prima mensual:

Uno punto ocho (1.8) salarios mínimos legales mensuales vigentes por título de especialización, de maestría o de Doctorado.

Parágrafo 1°: El título de especialización, maestría o Doctorado, debe ser otorgado por una Institución Educativa constituida legalmente, sea Nacional o Extranjera.

Parágrafo 2°: Dicha prima podrá ser aumentada o disminuida de acuerdo a lo que se pacte en convención colectiva.

Artículo 56°. - **PRIMA DE VACACIONES:** La Empresa de Servicios Públicos de Pitalito – EMPITALITO E.S.P. pagará a los trabajadores a su servicio una prima de vacaciones equivalente al número de días de cada periodo vacacional.

Artículo 57°. - **PRIMA DE JUNIO:** La Empresa de Servicios Públicos de Pitalito – EMPITALITO E.S.P. pagará a sus trabajadores oficiales una prima de junio igual a 30 días de salario promedio proporcional al tiempo de servicio.

Tendrán derecho a esta prima, lo trabajadores oficiales que hubieren laborado en forma continua desde el primero (01) de enero y se encuentren en ejercicio de su cargo al treinta (30) de mayo de cada año.

Cuando el trabajador no hubiere laborado el anterior periodo en forma continua tendrá derecho a una prima proporcional, aceptándose interrupciones hasta por diez (10) días al iniciar o finalizar cada mes calendario.

La prima de junio se pagará en los primeros diez (10) días del mes de junio de cada año.

Artículo 58°. - **PRIMA DE NAVIDAD:** La Empresa de Servicios Públicos de Pitalito – EMPITALITO E.S.P. pagará a sus trabajadores oficiales una prima de navidad igual a 30 días de salario promedio proporcional al tiempo de servicio.

Tendrán derecho a esta prima, lo trabajadores oficiales que hubieren laborado en forma continua desde el primero (01) de enero y se encuentren en ejercicio de su cargo al treinta (30) de noviembre de cada año.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 20 de 39

CAPITULO XV ORDEN JERARQUICO

Artículo 59°. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa quedará expuesto de acuerdo a lo establecido por Empitalito E.S.P.

Parágrafo 1°: El orden jerárquico se deberá dar a conocer a cada uno de los trabajadores de la empresa durante el proceso de selección e inducción del cargo.

CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 59A.- 1) Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

2) Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.

3) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

4) La Empresa otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.

5) La Empresa deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

CAPÍTULO XVII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 59B.- Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 59C.- La Universidad concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, adicional al legalmente establecido, de una hora de permiso diario remunerado, durante los seis (6) meses calendarios siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el decano o director de departamento correspondiente, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde. En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

Artículo 59D.- La Empresa está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Universidad comunique a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados. PARÁGRAFO: La Universidad respetará

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 21 de 39

el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

CAPITULO XVIII OBLIGACIONES DE EMPITALITO E.S.P. Y LOS TRABAJADORES

Artículo 60°. - SON OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y elementos necesarios para la realización de las labores.
2. Brindar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales.
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador a sus creencias, sentimientos, género, raza y convicciones.
6. 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.
7. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Empresa, 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 esposos e hijos que con él convivieren.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por la ley.
11. Conservar el empleo a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto, o en permiso válidamente otorgado. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Cumplir y publicar este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes vigentes.

Artículo 61°. - SON OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato y la normatividad vigente aplicable a la naturaleza de sus labores, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS		CÓDIGO: A.01.01.FO.36
	DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018		VERSIÓN: 1
			PAGINA: 22 de 39

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa o a sus usuarios, 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 para el correcto desempeño de sus funciones.
4. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, accidentes de trabajo o enfermedades laborales, así como comunicar en forma inmediata a sus superiores, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por 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.
7. Informar y prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes, que afecten o amenacen las personas o los enseres de la Empresa.
8. Mantener actualizada la información sobre la dirección exacta de residencia, número telefónico, celular. En consecuencia, cualquier comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a éste, si se remite a la dirección registrada.
9. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten sus superiores.
10. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que les han sido encomendadas.
11. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo a servicio del Empleador toda su capacidad de trabajo.
12. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
13. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda.
14. Validar y detectar toda inconsistencia generada en todos los procesos del área de facturación y bancos, e informar por escrito inmediatamente al jefe inmediato o superior jerárquico.
15. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete, por parte del Empleador, lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios de días festivos, siendo debidamente autorizado por el Empleador.
16. Marcar por sí mismo la herramienta de control que se establezca, tanto a las horas de entrada y de salida de la Empresa, como en los turnos de alimentación. La empresa adelantará las acciones para adoptar la política de manejo de datos conforme a la Ley.
17. Reportar e informar inmediatamente el jefe inmediato cualquier daño, pérdida, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa.
18. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a la Gerencia o superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte a la Empresa, al personal o a terceros.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: I
		PÁGINA: 23 de 39

19. Autorizar expresamente, para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de más, ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que de los préstamos que por cualquier motivo se le hayan hecho.
20. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios y procedimientos industriales y comerciales, o cualquier otra clase de datos acerca de la Empresa que conozca por razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajo o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
21. Usar las máquinas, herramientas, útiles, elementos y materias primas sólo en beneficio de la Empresa y en las actividades que le sean propias, con plena lealtad hacia ésta.
22. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Empresa a fin de obtener puntualidad para el inicio o realización de las funciones que le hayan sido encomendadas.
23. Responder a la Empresa por los daños que le llegare a causar con dolo o intención, en bienes de su propiedad o en los de un tercero que deba resarcir la Empresa, o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén en custodia de ésta.
24. Someterse a los requisitos y registros indicados por la Empresa en la forma y hora que ella señale, para evitar sustracciones u otras irregularidades.
25. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados e indicados por la Empresa dentro o fuera de su recinto.
26. Aceptar su traslado a otro cargo o a otra ciudad o lugar dentro de la empresa o su actividad económica, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o cause grave perjuicio, y que dicho cambio responda a la necesidad objetiva de la empresa.
27. Usar en forma inmediata el carné y utilizar los elementos, uniformes, dotaciones e implementos que le suministre la Empresa.
28. Prestar los servicios sin el uniforme respectivo y los elementos de dotación asignados, así como presentarse a laboral sin el carnet de la empresa, el permiso de porte de armas en los cargos que lo ameritan, el carnet de afiliación a la EPS y ARL.
29. Modificar o alterar el uniforme entregado para la prestación del servicio.
30. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
31. Aceptar y permitir las normas y procedimientos de seguridad establecidas por la Empresa para la revisión de los bolsos, maletines y/o carteras, lockers al momento de la entrada y la salida, tanto en la mañana como en la tarde.
32. Atender todas las instrucciones médicas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo por cualquier medio de comunicación.
33. Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas y reclamos.
34. Observar y cumplir los preceptos institucionales de buena conducta establecidos en el Código de Ética y Buen Gobierno de la entidad.
35. Abstención de participar en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la entidad, o en actos respecto de los cuales se configure conflicto de interés.
36. Observar los preceptos institucionales de buena conducta establecidos en el Estatuto Nacional y Oficial de Anticorrupción.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FQ.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 24 de 39

37. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en los procedimientos y protocolos que implemente la empresa y que hayan sido divulgados por los canales de comunicación existentes.
38. Realizar las solicitudes en los tiempos y términos establecidos para cada caso.
39. En los casos en los que la Empresa patrocine a sus trabajadores en programas de capacitación de desarrollo profesional sustancial, previa suscripción de convenios de contraprestación con el trabajador, este deberá garantizar el cumplimiento del mismo.
40. Dar el uso adecuado de usuarios, códigos de bloqueo y claves que se le asignen para el acceso a los diferentes sistemas de la Organización.
41. Observar en sus relaciones con el cliente, proveedor y tercero la cortesía y el respeto correspondiente.
42. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la empresa para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
43. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la empresa, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.
44. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
45. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propios del ejercicio de su cargo.
46. Desempeñar las funciones para que fue contratado, debiendo al mismo tiempo, ejecutar todas las tareas ordinarias, inherentes y complementarias.
47. Guardar la reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aun después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
48. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la empresa.
49. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
50. Informar de manera inmediata a la Coordinación de Talento humano, toda incapacidad, que le hayan otorgado por, quebrantos de salud; Presenta la misma en físico el día de reingreso a sus labores, con la historia clínica si esta supera dos días.
51. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa, para el control del horario de entrada y salida, tanto en la mañana como en la tarde.
52. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Empresa.
53. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.
54. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Empresa.
55. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la Empresa. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales y personales, sin exceder el plan de consumo asignado.
56. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la Empresa, en la forma, día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSION: 1 PAGINA: 25 de 39

57. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
58. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la Empresa.

Artículo 62°. - 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 escrita de éstos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de las siguientes situaciones:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la ley.
 - b) Las cooperativas y el fondo de empleados pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) Los bancos, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden ordenar retenciones hasta de 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 autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías y pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos establecidos en la ley.
 - e) En el evento en que los empleados se organicen para formar un fondo de ahorro tomados de sus ingresos laborales, la Empresa podrá hacer los descuentos de sumas dineros previamente autorizados por éstos, para ser entregados, en la forma indicada al responsable de la administración del fondo de ahorro.
 - f) En los casos previstos por la convención colectiva de trabajadores vigente de acuerdo a su procedimiento interno.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación, para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, o político, o dificultarles, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
6. Emplear, en las certificaciones de que trata el artículo 2.2.30.4.2. del decreto 1083 de 2015, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
7. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en 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 estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 26 de 39

- 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, quienes gozan del fuero sindical circunstancial.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- No privatización de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Pitalito – Empitalito E.S.P., la empresa no podrá privatizar ninguno de los servicios que actualmente ejecuta, en el evento de hacerlo, deberá reubicar a sus trabajadores oficiales garantizando la estabilidad laboral de estos.

Artículo 63°. - SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA:

- Sustraer de la Empresa los útiles o elementos de trabajo, estudios, conceptos, e información reservada o privilegiada, soportes o aplicaciones.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes y fumar dentro de las áreas no permitidas de la Empresa.
- Conservar armas de fuego en el sitio de trabajo.
- 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.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse, o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado, salvo aquellas circunstancias contenidas en la convención colectiva de trabajo vigente.
- Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o perjudique su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, usuarios o terceras personas, o que ponga en riesgo o perjudique los elementos, edificios u oficinas de trabajo.
- Valerse de la influencia que su posición le permita tener sobre otros trabajadores, empleados o contratistas de la Empresa para recibir dadas o cualquier otro tipo de beneficio.
- Efectuar préstamos con dineros que pertenezcan a la Empresa a empleados o terceros beneficiarios sin previa autorización de la empresa.
- Ausentarse del sitio de trabajo sin previa autorización del jefe inmediato o superior jerárquico de este. En tratándose de situaciones de rutina para el cumplimiento de la labor del trabajador oficial y para asuntos sindicales únicamente bastará con informar a sus superiores, o en ausencia de estos a sus compañeros de oficina.
- Abandonar el turno sin que se haya presentado el trabajador que debe relevarlo en el siguiente turno o sin autorización previa de la Empresa.
- Descuidar el desarrollo de las labores y/o procesos que les sean encomendados con ocasión a su trabajo, o incumplir órdenes e instrucciones legítimas y legales dadas por los superiores jerárquicos.
- Hacer diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de trabajo.
- Dañar, maltratar, malgastar o poner en peligro los elementos y materiales de la Empresa, salvo el desgaste normal de los mismos.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 27 de 39

15. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los sistemas y procedimientos que utiliza la Empresa para el desarrollo del objeto social.
16. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo, salvo a las labores sindicales.
17. Entorpecer o valerse de medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las máquinas o equipos, no se haga con calidad y en el tiempo requerido por la empresa.
18. Confiar a otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de la Empresa.
19. Hacer o recibir durante el trabajo llamadas telefónicas de carácter personal, que no sean urgentes o importantes. Sobre todo, cuando son repetidas, requiriendo siempre autorización.
20. Realizar reuniones en locales o predios de la empresa, sin previo permiso escrito de la misma, aun cuando sea en horas distintas al horario de trabajo.
21. Dormirse en horas de trabajo o en los sitios de la empresa.
22. Mantener, consumir o expender, dentro de la empresa y en cualquier cantidad, licores o bebidas embriagantes, tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier producto o sustancia semejante.
23. Haber presentado para la admisión en la empresa o después, para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
24. Ejecutar o realizar juegos dentro de la empresa, sea o no en horas o días de trabajo.
25. Hacer parte de cualquier maniobra tendiente a la liquidación parcial de cesantías de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que el trabajador solicite u obtenga la liquidación parcial de la cesantía, con documentos o negociaciones alteradas, no verdaderas o falsas.
26. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, dolosos o falsos.
27. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes a los ejecutados por la Empresa, dentro de las instalaciones de la misma.
28. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma, documentos de la empresa sin autorización expresa y por escrito de la misma.
29. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Empresa o colaboradores de ésta, por parte del trabajador dentro o fuera de ella.
30. Transportar en los vehículos de la Empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos a ella.
31. Conducir vehículos de la Empresa sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos.
32. Dejar que los vehículos de la Empresa sean movidos o conducidos por personas diferentes a los respectivos conductores.
33. Sacar de la Empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o cualquier otro elemento, materia prima, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles o instrumentos, sin la autorización expresa y escrita de la Empresa.
34. Dar uso inadecuado o no autorizado a los usuarios y claves que se le asignen para el acceso a los diferentes sistemas de la Organización.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PÁGINA: 28 de 39

35. Usar insumos o materias primas en labores que no sean propias, desperdiciándolas y permitiendo que se destinen a fines diferentes a su objeto.
36. Hacer llamadas de larga distancia o a teléfonos celulares o móviles, desde equipos de comunicación proporcionados por la Empresa sin previa autorización del empleador.
37. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la empresa o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de ésta.
38. Retirar información de base magnética sin la debida autorización escrita por parte de la Empresa.
39. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, o servicios, de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.
40. Amenazar o agredir verbal o físicamente a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar el hecho.
41. Utilizar cualquier clase de equipo tecnológico que distraiga al trabajador de sus labores en horas y sitios de trabajo y sin autorización de la Empresa.
42. Utilizar el teléfono celular empresarial para fines personales durante la jornada laboral sin autorización de la Empresa.
43. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la Empresa o tomar parte en tales actos.
44. Entrar o salir por sitios diferentes a los fijados por la Empresa.
45. Atentar contra la dignidad de las compañeras y compañeros de trabajo o la de sus subalternas(os).
46. Presentarse a laborar con ropa no apropiada o autorizada por la Empresa.
47. La apertura, apropiación, pérdida, extravío, uso indebido o apoderamiento por parte del trabajador, de cualquier artículo o elemento que no sea de su propiedad, sin que exista autorización de la Empresa o propietario.
48. No comunicar a la Empresa en forma inmediata, cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios de la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones de la Empresa o de los beneficiarios, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona.
49. La no asistencia injustificada a las diligencias de descargos para las cuales haya sido citado. En igual forma, el negarse a firmar la correspondiente citación.
50. La falta o retardo al trabajo en la mañana o en la tarde, durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
51. Dejar los teléfonos descolgados, no contestarlos o, haciéndolo, realizar actos que perjudiquen la correcta prestación del servicio.
52. Solicitar el pago parcial o anticipo de cesantías para destinarlas en los fines previstos en la Ley y utilizarlas para actividades sustancialmente diferentes.
53. Incumplimiento de funciones en los procesos propios de cargos que tenga manejo de recursos económicos de la empresa, conllevando como consecuencia inexactitud de dinero o partidas en el proceso de recaudo o facturación.
54. Facilitar o permitir a terceros la utilización de la papelería de la empresa.
55. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
56. Comercializar, prestar o regalar los elementos de protección personal suministrados por la empresa para el desarrollo de las funciones por parte de cada trabajador.
57. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indica, ropa o implementos de trabajo.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 29 de 39

58. Instalar software no permitido por el empleador, a sabiendas que puede resultar dañino para los computadores de la empresa, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
59. Indicar haber iniciado, o estar ejecutando la labor en las instalaciones de la empresa, o lugar de trabajo fuera de ella, sin estar prestando el servicio, u ocultando ausencia laboral no justificada propia o de compañeros de trabajo.
60. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
61. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la Empresa en su beneficio personal o de terceros.
62. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la Empresa, información confidencial o laboral de EMPITALITO E.S.P., datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.
63. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.

CAPÍTULO XIX DE LOS DEBERES Y DERECHOS

Artículo 63A°. - SON DEBERES:

1. Son deberes de los empleados respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos.
2. Desempeñar con solicitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo
3. Obedecer y respetar a los superiores jerárquicos
4. Dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.
5. Observar permanentemente en sus relaciones con el público toda consideración y cortesía de vida.
6. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder del uso de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las órdenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe por la que corresponde a sus subordinados.
7. Guardar la reserva que requieran los asuntos relacionados con su trabajo en razón a su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en el cargo y sin perjuicio de la obligación de denunciar cualquier hecho delictuoso.
8. Atender regularmente las actividades de capacidad y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que se les imponga.
9. Poner en conocimiento del superior, los hechos que puedan perjudicar la administración y las iniciativas que se estimen útiles para el mejoramiento del servicio y los demás que determinen las leyes o reglamentos existentes dentro de la empresa. (Art. 6 DL. 2400/68).

Artículo 63B°. - SON DERECHOS:

1. Los trabajadores de la empresa, tienen derecho a percibir puntualmente la remuneración que para el respectivo empleo fije la ley y la Empresa.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PÁGINA: 30 de 39

2. A recibir capacitación adecuada para el mejor desempeño de sus funciones.
3. A participar de los programas de Bienestar Social que para sus servicios establezca la empresa.
4. A gozar de los estímulos de carácter moral o pecuniario
5. A disfrutar de vacaciones anuales remuneradas y al reconocimiento y pago de prestaciones sociales.
6. A obtener los permisos y licencias, todo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. (Art. 7 DL 2400/68)

CAPÍTULO XX DE LOS DEBERES ESPECÍFICOS

Artículo 63°. - DEBERES ESPECÍFICOS:

1. Es deber de los funcionarios vigilar por el adecuado uso de los muebles y elementos destinados a la ejecución del objeto social de la empresa.
2. Es deber de todos los funcionarios de la empresa, velar y observar porque exista un adecuado silencio que contribuya al buen desempeño de las funciones de los colaboradores dentro de las instalaciones de la empresa.
3. Es deber de todos los funcionarios la asistencia a los requerimientos solicitados por la empresa, para el cumplimiento de diligencias en los diferentes Comités que establezca la misma.
4. Cuando se llegare a presentar el evento de que una atención se cancele se deberá consignar la razón de su cancelación y dicha anotación será hecha por el profesional responsable.

CAPÍTULO XXI JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 64°. - Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como graves, y darán lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo, así:

a) Por parte del empleador:

1. Todo engaño por parte del empleado, consistente en la presentación de certificados falsos, adulterados o incompletos, ya sea para su admisión en la Empresa, o posterior a su ingreso o retiro, tendientes a obtener un derecho, provecho o beneficio de la misma, bien para el empleado u otra persona.
2. Poner en peligro las instalaciones de la Empresa, o su puesto de trabajo o hacer mal uso de ellas.
3. Introducir, portar o conservar armas o explosivos en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la Empresa.
4. Realizar trabajos y actividades no asignadas por la Empresa en horario laboral, revelar información de carácter reservado o confidencial que el empleado conozca por razón de su trabajo o vinculación a EMPITALITO E.S.P., atender sin justificación, durante las

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: I PAGINA: 31 de 39

horas de trabajo asuntos diferentes a los que le sean asignados o que no obedezcan al cumplimiento de sus labores.

5. Copiar, llevar o transmitir, por cualquier medio, fuera de la Empresa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza y de propiedad de ésta, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
6. Destruir, dañar intencional o deliberadamente, objetos, elementos de trabajo, útiles, documentos asignados a su cargo o de los demás empleados o terceros, o hacer mal uso de ellas.
7. No comunicar oportunamente a sus jefes, las observaciones que estime conducentes para evitar daños o perjuicios, brindar informes falsos, omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances, que se presenten o que requieran los superiores, a fin de obtener decisiones o aprobaciones que se hagan en consideración a dicha inexactitud.
8. Sustraer o apropiarse de objetos, dinero, información, elementos de trabajo de empleados o terceros o preparar, participar, ocultar o cometer actos delictuosos o contravenciones que afecten o pongan en peligro las personas o los bienes de la Empresa.
9. Cometer actos de violencia, malos tratos, o indisciplina, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, en contra de los empleados, jefes, sus familiares, guardas de seguridad, clientes y proveedores o protagonizar riñas, coaccionar, desafiar, injuriar a los trabajadores o a terceros.
10. Desacreditar, hacer afirmaciones falsas o calumniosas sobre la Empresa, sus servicios, sus jefes y sus compañeros de trabajo.
11. Introducir, conservar, distribuir o consumir bebidas alcohólicas, dentro de las dependencias de la Empresa o instalaciones utilizadas por ella o presentarse al lugar de trabajo, bajo la influencia del alcohol, de drogas enervantes, narcóticos.
12. Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes de su jefe o suspender su ejecución, siempre y cuando sean legítimas o legales.
13. Cometer actos o acciones fuera de sus puestos de trabajo, fuera de las instalaciones de la Empresa y en representación de la misma, que comprometan o afecten la imagen y el buen nombre de ésta.
14. Revelar secretos y datos reservados de la empresa, así como dar a conocer la clave personal de acceso a las instalaciones, prestar llaves o dar a conocer claves de cajas de seguridad a terceros o a personal no autorizado.
15. Ejercer, coparticipar o tolerar una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
16. Presentar sin soporte, o temerariamente, una denuncia de acoso laboral.
17. Las demás justas causas que establezca la legislación colombiana.

b.) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el empleado, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Empresa con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la Empresa o sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PAGINA: 32 de 39

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador, en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la Empresa, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

Parágrafo 1º: La falta grave dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Igualmente, en casos de reincidencia en faltas leves, se faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo 2º: Habrá lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Cuando el empleado incumpla en forma grave cualquiera de sus obligaciones o viole algunas de las prohibiciones establecidas en la Ley, en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en sus adiciones.

Parágrafo 3º: Estas causales no son taxativas de los motivos de despido con justa causa, pues también tendrán aplicación, las que se desprendan de las normas legales.

Artículo 65º. - La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 66º. - En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la Empresa, o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del empleado por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, la Empresa pagará al empleado las indemnizaciones del caso, de acuerdo con la Ley y la convención colectiva vigente y de ser el caso, restituirlo en el cargo.

CAPITULO XXII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 67º. - La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento; en el contrato de trabajo o en la Ley.

Artículo 68º. - Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo de más de 10 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde; por la tercera vez, suspensión en

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 33 de 39

el trabajo hasta por tres días y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

- b) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- c) 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.

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

CAPITULO XXIII PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 69°. - La comisión de faltas establecidas en el presente Reglamento de Trabajo, dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones disciplinarias:

Sanciones:

- a. Llamado de atención con copia a la hoja de vida del trabajador: Aplica en los supuestos de faltas leves reiterativas que requieren cuidado y seguimiento especial. Será preciso realizar una debida descripción de la irregularidad presentada, circunstancias de modo, lugar y tiempo, y hacer una invitación al trabajador de mejorar su conducta y cumplir con las normas y obligaciones emanadas de su contrato de trabajo. Se entiende reiterativas leves cuando no superen 3 veces al mes.
- b. Suspensión del contrato de trabajo: Es una sanción disciplinaria que va referida a faltas moderadas o graves en la conducta desplegada por el trabajador y una clara violación a las obligaciones y prohibiciones emanadas del contrato de trabajo, dicha suspensión podrá ser inicialmente de uno (1) a ocho (8) días hábiles, y en los casos de reincidencia o reiteración en las faltas podrá ser hasta de dos (2) meses.

Parágrafo: La terminación del contrato con Justa Causa no es considerada por la Empresa como una sanción, es una decisión administrativa que se puede llegar a imponer como resultado de un proceso disciplinario frente a la verificación de una falta grave, no obstante no necesariamente se da como resultado del mismo, puesto que al ser una decisión unilateral y no una sanción la empresa podrá tomarla cuando cuente con las evidencias de la comisión de una de las causales establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 sin el trámite del proceso disciplinario.

Artículo 70°. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá agotar las etapas que integran el Procedimiento Disciplinario descritos en el presente reglamento interno:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 34 de 39

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: El procedimiento iniciará con el reporte de los hechos indicando en detalle las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron las presuntas infracciones.

Radicada la queja en la oficina de secretaria de Gerencia en las condiciones de la etapa anterior, será necesario analizar la tipicidad de la infracción denunciada.

En primera medida se deberá identificar las faltas o irregularidades cometidas por los trabajadores en el desarrollo de sus actividades y ser debidamente individualizadas, es decir, determinar de manera clara la responsabilidad individual del trabajador.

De encontrar positivo dicho juicio, será necesario realizar citación oficial por escrito, relacionando hechos y pruebas, con cinco (05) días hábiles de anticipación para que rinda Diligencia de Descargos, lo anterior para respetar el derecho de defensa y contradicción del trabajador, minimizar los riesgos o contingencias de eventuales reclamaciones y analizar la sanción aplicable.

La notificación de la citación irá dirigida al trabajador, si el trabajador requiere la asistencia de testigos, requerirá por medio escrito a la empresa la presencia de los mismos si ellos son trabajadores de la empresa activos.

Si el trabajador no comparece a la primera citación o dentro del día hábil siguiente a su notificación personal no allega prueba de su inasistencia, se resolverá de plano el proceso disciplinario con las pruebas allegadas al proceso.

Ahora bien, si el trabajador allega en tiempo prueba sumaria para preceptuar su inasistencia, se fijará y por única vez, nueva fecha para la recepción de la Diligencia de Descargos.

Llegado el día y la hora prescrita en la citación, deberá adelantarse la aplicación del cuestionario previa declaración de los derechos del trabajador, se le concederá la palabra al trabajador para que responda las preguntas que sobre los hechos le efectúe el empleador o quien haga sus veces, por lo que las preguntas deberán ser concretas, asertivas y que vayan encaminadas a esclarecer las posibles faltas cometidas por el trabajador.

De obtener claridad de los hechos investigados con elementos de juicio para decidir, se declarará clausurado el proceso y dará continuidad al mismo con la calificación de la responsabilidad laboral.

En todo caso una vez concluido el procedimiento disciplinario, efectuando la debida diligencia de descargos, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción disciplinaria correspondiente.

Posteriormente, se emite y notifica fallo conformado por una parte expositiva, motiva y resolutive, en un término de cinco (5) días hábiles. Se libran copias a los interesados y se remite el expediente generado para ser archivado en el expediente disciplinario del trabajador.

Con el procedimiento anteriormente descrito, se busca renovar la cultura organizacional, sentido de identidad y pertenencia, la armonía entre compañeros de trabajo, claridad en las funciones, transparencia y rectitud.

Parágrafo 1º: A criterio del empleador, el derecho de defensa se ejercerá a través de medio escrito cuando se tratase de presuntas faltas disciplinarias que no hayan causado perjuicio a la empresa, el mismo será en los plazos estipulados en el traslado del escrito el medio idóneo para ejercer su defensa y alegatos conforme el artículo 29 de la Constitución Política y el Artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo.



¡Generamos calidad de vida!

 CALLE 6 No. 7-23 / Pitalito, Huila, Colombia
 Tel. (098) 836 0012 / FAX 836 9847

 Tel. (098) 836 0012 / FAX 836 9847



	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 36 de 39

- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno. La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función.
- f. La confesión de la falta antes de la decisión final. En este caso, el investigado debe narrar todos los hechos y mencionar los demás empleados que estuvieron involucrados en caso de concurso de personas.

Artículo 74°. - CAUSALES AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD: Se tendrán en cuenta las circunstancias agravantes para valorar la necesidad de la sanción:

- a. Reiteración de la conducta contraria al reglamento.
- b. Concurso de diferentes faltas disciplinarias.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo de la acción.
- f. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- g. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo de la acción.
- h. Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
- i. La afectación a derechos fundamentales.
- j. El daño ocasionado a la Empresa con la conducta.

Artículo 75°. - DERECHOS DEL INVESTIGADO:

- a. Solicitar ser escuchado en diligencia de descargos
- b. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas,
- c. Presentar las solicitudes que considere necesarias para garantizar la constitucionalidad de la actuación disciplinaria
- d. Obtener copia de la actuación disciplinaria, salvo de asuntos reservados.

CAPITULO XXV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIEN DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 76°. - Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de Jefe de Unidad Administrativa o quien haga sus veces, quien los oír y resolverá en justicia y equidad,

Artículo 77°. - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la asociación o asociaciones sindicales a las cuales se encuentre afiliado.

CAPITULO XXVI

MECANISMOS DE PREVENCION DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36 APROBADO: 15-08-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1
		PÁGINA: 37 de 39

INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 78°. - Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 79°. - 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 2006 y modificada ley 1622 de 2013, 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 vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - 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.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 80°. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité, integrado, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". En el evento en que la Empresa alcance un número superior a 20 trabajadores vinculados, se ajustará el número de integrantes de dicho comité y será dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores.
2. El Comité de Evaluación Laboral realizará las siguientes actividades:

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
		APROBADO: 15-06-2018
	ACUERDO 009 DE 2018	VERSIÓN: 1 PAGINA: 38 de 39

- a) Evaluar, en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa, en el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e) Hacer las sugerencias que 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá, por lo menos, cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la convivencia laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del Comité, 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.

CAPITULO XXVII PUBLICACIONES

Artículo 81º. - Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la Empresa surtirá su publicación así:

1. En la página Web de la Empresa.

¡Generamos calidad de vida!

	EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE PITALITO EMPITALITO E.S.P.	CÓDIGO: A.01.01.FO.36
	ACUERDO 009 DE 2018	APROBADO: 15-08-2018
		VERSIÓN: 1
		PAGINA: 39 de 39

2. A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a la Empresa.
3. Entrega física al momento del ingreso a la Empresa.

CAPITULO XXVIII VIGENCIA

Artículo 82°. - La Empresa publicará, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el presente reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, de su contenido, el cual entrará a regir desde el momento de su publicación, y tiene carácter Ir retroactivo.

CAPITULO XXIX CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 83°. - No producirán 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 de trabajo o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO SEGUNDO: Publíquese el reglamento interno de trabajo, mediante fijación de dos (02) copias en caracteres legibles, en dos sitios (02) distintos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO TERCERO: Comuníquese el contenido del presente acuerdo al Sindicato de Trabajadores Oficiales de Empitalito E.S.P, "SINTRAEMPRESAS", para los fines establecidos en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación y deroga el acuerdo número 008 del 18 de septiembre de 2018 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pitalito Huila, a los veintiséis (26) días del mes de octubre del dos mil dieciocho (2018)

JORGE ELIECER TOVAR VALENCIA
Presidente Junta Directiva (D)

CIELO ROCÍO COLLAZOS CUTIVA
Secretaria Junta Directiva

¡Generamos calidad de vida!