

**DECISIÓN DE JUNTA DIRECTIVA No. 004 DE 2015  
(OCTUBRE 15 DE 2015)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
DE LA SOCIEDAD EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P.**

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P., EN USO DE  
SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS, Y**

**CONSIDERANDO:**

1. Que la Constitución Política, en su artículo 123, determina que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.
2. Que el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 - Aplicación del Código Sustantivo del Trabajo- establece que las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en la misma Ley 142.
3. Que de acuerdo con lo establecido por el artículo 27 de la Ley 142 de 1994, las autoridades de las entidades territoriales deben garantizar a las empresas oficiales de servicios públicos, el ejercicio de su autonomía administrativa y continuidad en la gestión gerencial que demuestre eficiencia y eficacia, no anteponiendo a tal continuidad gerencial intereses ajenos a los de la buena prestación del servicio.
4. Que el artículo 38 de la ley 489 de 1998 establece en su parágrafo uno, que las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta en las que el Estado posea el noventa por ciento (90%) o más de su capital social, se someten al régimen previsto para las empresas industriales y comerciales del Estado.
5. Que el artículo 86 de la Ley 489 de 1998 determina sobre la autonomía administrativa y financiera de las empresas industriales y comerciales del Estado, que ésta se ejercerá conforme a los actos que las rigen; que en el cumplimiento de sus actividades, se ceñirán a la ley o norma que las creó o autorizó y a sus estatutos internos; que no podrán destinar cualquier parte de sus bienes o recursos para fines diferentes de los contemplados en la ley o en sus estatutos internos; y que además de las actividades o actos allí previstos, podrán desarrollar y ejecutar todos aquellos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto asignado.
6. Que el artículo 88 de la misma Ley 489 de 1998 establece que la dirección y administración de las empresas industriales y comerciales del Estado, estará a cargo de una Junta Directiva y de un Gerente o Presidente.
7. Que mediante el Acuerdo No. 006 del año 2007 fue modificado el Acuerdo 02 de 1999, por medio del cual se creó la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios del Municipio de Sibaté E.S.P., y el Decreto 49 de 1999, por medio del cual se establecieron sus estatutos básicos, modificando de tal forma el objeto social de la Empresa y otorgando una autorización a la Señora Alcaldesa Municipal, lo cual dio origen a la creación de la Sociedad en Comandita por Acciones EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P..
8. Que mediante escritura pública No. 724 del treinta y uno (31) de agosto de 2007 de la Notaría única del circuito de Guatavita, fue constituida la Sociedad en Comandita por Acciones denominada EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P., la cual estableció, como disposiciones que regulan el funcionamiento de la sociedad, en su artículo 38 – funciones de la Junta Directiva de la Empresa, el definir la estructura administrativa de la Empresa, previa iniciativa presentada por el Gerente General.
9. Que es claro mencionar que tanto la estructura administrativa, la creación de nuevos cargos, las funciones de la planta de personal y la determinación de las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos de la Empresa, son de competencia de la sociedad EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P., como entidad con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.
10. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 y el artículo 94 de Ley 489 de 1998, las personas que presten sus servicios a la Empresa tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del código sustantivo del trabajo y la misma Ley 142 de 1994.
11. Que de conformidad con lo establecido por la normatividad vigente en materia laboral, en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 789 de 2002, Ley 1280 de 2009, Ley 1429 de 2010, Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás legislación, se realiza la actualización de todo el articulado del reglamento interno de trabajo DECISIÓN DE JUNTA DIRECTIVA No. 004 DE 2007

12. Que se hace necesario dar aplicación a la Jurisprudencia de la Corte Constitucional en Sentencia No. C-593 de 2014, referente a instituir en los reglamentos internos de trabajo un capítulo de proceso disciplinario, faltas y sanciones,
13. Que se hace necesario dar aplicación a la Ley 1010 de 2006, la Resolución No 652 de 2012 y 1356 de 2012 proferida por el Ministerio de Trabajo en relación a prevenir y sancionar el Acoso Laboral.
14. Que en virtud de lo anteriormente expuesto, la Junta Directiva de la sociedad EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P.,

**RESUELVE DEROGAR LA DECISIÓN DE JUNTA DIRECTIVA No. 004 DE 2007 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P Y EXPEDIR UN NUEVO REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P., ASÍ:**

**CAPITULO I**

**ARTICULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la sociedad EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P., domiciliada en Sibaté - Cundinamarca, Con domicilio principal y sede del **ÁREA ADMINISTRATIVA** en la **Calle 4ª No. 6 A – 77 Barrio San Jorge**, con las siguientes sedes: **PLANTA DE TRATAMIENTO** en la **Carrera 3 No 6 – 40 Barrio La Inmaculada** Municipio de Sibaté, **Y PLANTA DE APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS** en **La Vereda La Unión Vía Indumil** municipio de Sibaté, bajo sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II**

**CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la sociedad EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P., deberá hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y presentar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de documento de identidad.
- b) Fotocopia del certificado judicial vigente
- c) Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría
- d) Formato único de hoja de vida de EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ S.C.A. E.S.P.
- e) Fotocopia certificado de estudios, cuando se requiera.
- f) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- g) Certificado médico general.
- h) Una fotografía reciente tamaño cédula
- i) Autorización escrita del Ministerio de trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

**PARÁGRAFO:** El Empleador no podrá establecer exigencias que incluyan documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas vigentes para tal efecto, por lo cual queda prohibida toda exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), que se constituyan más allá del dato informativo en elementos que incidan en el proceso de ingreso del personal.

**PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3.** Una vez admitido el aspirante, la empresa podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la EMPRESA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76, C.S.T.)

**ARTICULO 4.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 5.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre 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 7 ley 50 de 1990).

**ARTICULO 6.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80, C.S.T.).

### CAPITULO III

#### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTICULO 7.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales, festivos y a todas las prestaciones de Ley.

### CAPITULO IV

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 8.** Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 Ley 789 del 2002)

**ARTICULO 9.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismo términos y con las restricciones de que se trata la Ley y demás disposiciones que regulen esta materia. (Artículo 82 C.S.T.)

**ARTICULO 10.** El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad, y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
8. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

En el caso en que el contrato no se celebre por escrito, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTICULO 11. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS:** La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal

de la empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al Representante Legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de Ley.

**PARÁGRAFO.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. (Artículo 33 Ley 789 del 2002, Adicionado por el art. 168, Ley 1450 de 2011).

**ARTICULO 12.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco (75) por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo del 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 cien 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 (Art. 30 Ley 789 del 2002). Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

**ARTICULO 13.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi - calificadas que no requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

## CAPITULO V

### HORARIO DE TRABAJO

**ARTICULO 14.** Artículo modificado por el artículo primero de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> **HORARIO DE TRABAJO:** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, quedando expresamente determinada como jornada flexible, a efectos de lo cual pueda repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 09:00 p.m. (Ley 1846 de 2017), Artículo 158, 160, 161 y 164 Condigo sustantivo de Trabajo así:

### TURNOS Y HORARIOS DE TRABAJO

ÁREA	DÍAS	HORARIO	INTERRUPCIÓN JORNADA LABORAL
<b><u>ADMINISTRATIVA</u></b>	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. A 1:00 P.M. 2:00 P.M. A 5:00 P.M.	ALMUERZO (1:00 P.M. A 2:00 P.M.)
	SÁBADOS	EL ULTIMO SABADO DE CADA MES 8:00 A.M. A 1:00 P.M.	N/A
<b><u>OPERATIVA: FONTANEROS DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO</u></b>	LUNES A VIERNES	8:00 A.M. A 1:00 P.M. 2:00 P.M. A 5:00 P.M.	ALMUERZO (1:00 P.M. A 2:00 P.M.)
	SÁBADOS	8:00 A.M. A 1:00 P.M.	N/A

<b>OPERATIVA: FUNCIONARIOS DE ASEO (BARRIDO DE VÍAS Y RECOLECCIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS)</b>	LUNES A VIERNES	6:00 A.M. A 2:00 P.M.	REFRIGERIO (10:00 A.M. A 10:20 A.M.)
	SÁBADOS	6:00 A.M. A 1:00 P.M.	N/A
<b>OPERATIVA: PROFESIONAL UNIVERSITARIO (LABORATORISTA)</b>	LUNES A VIERNES	6:00 A.M. A 2:00 P.M.	REFRIGERIO (10:00 A.M. A 10:20 A.M.)
	SÁBADOS	EL ULTIMO SABADO DE CADA MES 8:00 A.M. A 1:00 P.M.	N/A
<b>OPERATIVA: FUNCIONARIOS PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA POTABLE</b>	TURNOS	6:00 A.M. A 2:00 P.M.	REFRIGERIO (10:00 A.M. A 10:20 A.M.)
		2:00 P.M. A 10:00 P.M.	REFRIGERIO (4:00 P.M. A 4:20 P.M.)
		10:00 P.M. A 6:00 A.M.	REFRIGERIO (2:00 A.M. A 2:20 A.M.)

**PARAGRAFO 1:** La subgerencia técnica operativa con visto bueno de la Gerencia General, proyectara cronograma de actividades a realizar los días sábados por parte de los funcionarios del área operativa.

**PARAGRAFO 2:** Para casos especiales y/u otra actividad que requiera la organización de turnos de trabajo sucesivos, se confirma la jornada ESPECIAL, de manera tal que permita operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (Literal c, Artículo 161 del CST).

**PARAGRAFO 3:** El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 161 del CST).

## CAPITULO VI

### LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 15.** Artículo modificado por el artículo segundo de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> De conformidad con el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, los horarios de trabajo ordinario y nocturno corresponderán a lo siguiente:

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

**ARTICULO 16.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159 del C.S.T)

**ARTICULO 17.** El trabajo suplementario o de horas extras, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y (12) doce semanales (Artículo 22 ley 50 de 1990 Artículo 167 C.S.T.), a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T. y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

#### **ARTICULO 18.** Tasas y liquidación de recargos. (Artículo 168 C.S.T.)

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 161 C.S.T.)
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO:** La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2353 de 1965.

**ARTICULO 19.** La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo al artículo 17.

**PARÁGRAFO 1.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Artículo 22 ley 50 de 1990 Artículo 167 C.S.T.)

**PARÁGRAFO 2.** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por (2) dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23 ley 50 de 1990 Artículo 164 C.S.T.),

## **CAPITULO VII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 20.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de Enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes, siempre y cuando corresponda a los lunes festivos programados conforme a la Ley Emiliani o Ley 51 de 1983.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.  
(Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**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. (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO 2.** De conformidad con lo establecido en el artículo 26 Ley 789 de 2002, Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo. El trabajo dominical y festivo se cancelará así:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco (75) por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 de 2002).

**PARÁGRAFO 3.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**PARÁGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185, C.S.T.).

**ARTICULO 21.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 y 25 de la Ley 50 de 1990 artículo 161 C.S.T. (Artículo 172).

**ARTICULO 22.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

## CAPITULO VIII

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTICULO 23.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

**ARTICULO 24.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán vacaciones. (Artículo 187, C.S.T.).

**ARTICULO 25.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 26. Ley 1429 de 2010** El trabajador podrá solicitar a la empresa autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de sus vacaciones, para lo cual la empresa analizara la viabilidad de esta solicitud le informara al trabajador la aprobación o no de las mismas, acordándolo por escrito.

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

**ARTICULO 27.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza. (Artículo 190, C.S.T.).

**ARTICULO 28.** Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 29.** La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de trabajador, fecha en la cual toma sus vacaciones y en la cual las termina, así como la remuneración de las mismas.

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

## CAPITULO IX

### PERMISOS

**ARTICULO 30.** La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que ellos en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
- Si el trabajador solicita a su jefe inmediato o al Gerente General de la Empresa un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo en determinadas horas o hasta un día completo, por motivos diferentes a los antes expuestos, alegando razones personales o especiales, estará sujeto a un estudio de la viabilidad de esta solicitud, la cual se le informará al trabajador la aprobación o no de la misma, de ser aprobada, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.
- Se reconoce (5) cinco días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009.
- Se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley María.

## CAPITULO X

### SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

#### ARTICULO 31. Formas y libertad de estipulación.

1. El Empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal. o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10 ) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un 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 causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

#### ARTICULO 32. Se denomina jornal al salario estipulado por días, y sueldo al estipulado por periodos mayores.

**ARTICULO 33.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante mensualidades vencidas, mediante transferencia electrónica a cuenta de nómina de cada trabajador o por medio de cheque que se entregara personalmente al trabajador en el área administrativa y se efectuará durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese, entregándosele el respectivo desprendible de pago. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

#### ARTICULO 34. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134, numeral primero, C.S.T.).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** *Parágrafo adicionado por el artículo tercero de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:* **-Prestaciones Sociales-** Las Prestaciones sociales denominadas Prima de Servicios, Vacaciones, Cesantías e Intereses de las cesantías, son derechos laborales que corresponden a pagos adicionales que **LA SOCIEDAD EMPRESAS PÚBLICAS MUNICIPALES DE SIBATE S.C.A. E.S.P.**, deberá reconocer por mandato legal, a todos sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo sin importar el termino de duración y no constituye salario. Se exonerará de este pago cuando la Empresa Contrate empleados mediante la figura de Salario Integral, puesto que ya se incluye el factor prestacional. (Artículo 306 CST).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** *Parágrafo adicionado por el artículo tercero de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:* **-Prima de Servicios-** El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a treinta (30) días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el treinta (30) de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte (20) días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado. (Artículo 306 CST).

La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso. (Artículo 307 CST)

**PARÁGRAFO TERCERO.** *Parágrafo adicionado por el artículo tercero de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:>* **–Prima Extralegal de Navidad-** El empleador concederá a su potestad, pagar a sus empleados vinculados a través de contrato laboral, una prima extralegal de navidad que corresponderá al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual, el cual se reconocerá a más tardar los primeros veinte (20) días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el año trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado. La prima extralegal de navidad constituye factor salarial.

**PARÁGRAFO CUARTO.** *Parágrafo adicionado por el artículo tercero de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:>* **–Prima Extralegal de Vacaciones-** El empleador concederá a su potestad, pagar a sus empleados vinculados a través de contrato laboral, una prima extralegal de vacaciones que corresponderá al cincuenta por ciento (50%) del salario mensual, el cual se reconocerá junto con la Resolución que concede las vacaciones. Su reconocimiento se hará por todo el año trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado. La prima extralegal de vacaciones constituye factor salarial.

## CAPITULO XI

### SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**ARTICULO 35.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 36.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. y/o A.R.L., a través de la I.P.S., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 37.** Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTICULO 38.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga como consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 39.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos que confluyan en desarrollo del trabajo, especialmente, para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994 Artículo 91 Numeral b) Para el afiliado a trabajar, modificado el Numeral 2 literal a por el Artículo 13 ley 1562 de 2012).

**ARTICULO 40.** En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren

necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando del mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTICULO 41.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente, su atención y la fecha en que cese la incapacidad si a ello hubiere lugar.

**ARTICULO 42.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTICULO 43.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al decreto 1295 de 1994, a la ley 1562 de 2012, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPITULO XII

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 44.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores, conforme a la estructura jerárquica y funcional aprobada en la Empresa.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medias y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros.

## CAPITULO XIII

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTICULO 45.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

1. Junta Directiva
2. Gerente General
3. Jefe de Control Interno (Nivel Staff – Asesoría)

4. Subgerente Administrativo y Financiero - Subgerente Técnico Operativo
5. Secretaria General
6. Profesional Universitario
7. Auxiliares administrativos, general y funcionarios de las diferentes áreas de la Empresa (acueducto, alcantarillado, y aseo)

## CAPITULO XIV

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTICULO 46.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cesura, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTICULO 47.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajo subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos subacuáticos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que requiere del empleo de la cesura, de sulfato de plomo o de cualquier otro tipo que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades Agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica de la Ley.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005) y resolución No 1766 del 16 de mayo de 2010.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## CAPITULO XV

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 48.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por la Ley. (Artículo 238 CST)
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, éste expide los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma

gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa. (Artículo 57 CST)

**ARTICULO 49.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Las mujeres en estado de embarazo deben empezar a disfrutar de su licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable de parto.
11. Cumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador
12. Usar y portar adecuadamente la dotación entregada por la Empresa de acuerdo a las instrucciones dadas por el empleador o la autoridad competente.

**ARTICULO 50.** 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 o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la Ley, artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) Los Bancos cuando se hubiere formalizado el convenio de libranza a favor de los mismos, mediando la firma y autorización del trabajador para el respectivo descuento.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**ARTICULO 51.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la sede, planta, almacén u oficinas los útiles de trabajo, las materias primas, productos o elementos sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los empleados de las compañías de vigilancia y seguridad privada autorizadas por la respectiva superintendencia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga cuando la ley lo permita, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Incumplir las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
10. Se prohíbe al trabajador el mal uso, la comercialización o donación a un tercero de la dotación entregada por la empresa para la ejecución de la labor para la cual fue contratado.

## CAPITULO XVI

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 52.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo (artículo 114, C.S.T).

Además de las faltas que instaura la Ley; Se establecen las siguientes clases de faltas:

- **LEVES**
- **GRAVES**

Sus sanciones disciplinarias, así:

**ARTICULO 53. FALTAS LEVES:**

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la quinta (5<sup>a</sup>) parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la cuarta (4<sup>a</sup>) parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa 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.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

- e) No atender al personal de la Empresa, a los usuarios y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Empresa, por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- f) *Numeral modificado por el artículo cuarto de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:*> El uso de la dotación (uniforme), entregada a los trabajadores para el desempeño de sus labores, en horario no laboral, afectando la imagen de la Empresa, implica, por primera vez, llamado de atención o amonestación por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses y por cuarta vez se convertirá en falta grave.
- g) *Numeral modificado por el artículo cuarto de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:*> El uso indebido o el no uso de los elementos de protección personal, a la hora de ejecutar la labor encomendada, para proteger al trabajador de los riesgos que está expuesto y aumentar su seguridad al momento de un accidente, implica por primera vez llamado de atención o amonestación por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (8) días, por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses y por cuarta vez se convertirá en falta grave.

**ARTICULO 54. FALTAS GRAVES:** *Artículo modificado por el artículo quinto de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020 – el nuevo texto es el siguiente:*>

1. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, cuando no se corrijan en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa. (art 62 numeral 9 C.S.T)
2. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, será suspendido en el trabajo hasta por dos (2) meses.
3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, será suspendido en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales o reglamentarias.
6. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo y el uso indebido o el no uso de los elementos de protección personal, a la hora de ejecutar la labor encomendada, para proteger al trabajador de los riesgos que está expuesto y aumentar su seguridad al momento de un accidente.
7. No informar oportunamente a la Empresa sobre cualquier circunstancia que pueda producirle Constituyen faltas graves perjuicios a la Empresa.
8. No atender al personal de la Empresa, a los usuarios y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Empresa, por cuarta vez.
9. Sustraer de las diferentes instalaciones de la empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado del Jefe inmediato o la Gerencia General.
10. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerirlas en los lugares de trabajo, o en el desempeño del oficio, o presentarse en situación que, por efecto de una y otros, haga al trabajador inepto o peligroso para el trabajo, aun por primera vez será sancionada por el Gerente General de acuerdo a la gravedad de

los hechos y tendrán que remitirse al capítulo especial de políticas de alcohol y droga contenido en el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas o drogas en las instalaciones de la empresa, enervantes o bajo influencia de narcóticos en las instalaciones de la Empresa, aun por primera vez será una falta grave.
12. Cuando a un trabajador se le aplique la prueba para detectar la influencia de alcohol “prueba de Aire espirado”, que se realizara de acuerdo al protocolo de prueba de alcoholemia, y su resultado fue positivo en grado de embriaguez, clasificados como Cero, Primero, Segundo y Tercero; será considerados como falta grave, la cual serán sancionadas de acuerdo al historial disciplinario consagrado en la hoja de vida de cada trabajador, evaluando previamente el estado de embriaguez positivo probado y el cargo desempeñado. La sanción disciplinaria puede iniciar con un llamado de atención o suspensión en el trabajo de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo Artículo 112 o Despido por Justa causa en virtud del Código Sustantivo del Trabajo Artículo 62.
13. Sin perjuicio de las demás sanciones a que hubiere lugar, el trabajador que en la prueba de Aire espirado, que se realizara de acuerdo al protocolo de prueba de alcoholemia obtiene un resultado positivo de grado de embriaguez Cero, Primero, Segundo y Tercero, deberá abandonar el puesto de trabajo inmediatamente y se le descontara de su salario el día o la proporción de las horas dejadas de laborar.

<b>Grado de Embriaguez</b>	<b>Cero</b>	<b>Primer</b>	<b>Segundo</b>	<b>Tercer</b>
mg de etanol/100ml. de sangre total	20 a 39	40 a 99	100 a 149	>150

14. El negarse a ser sometido a las pruebas de detención de alcohol o drogas enervantes o influencia de narcóticos, será considerado como admisión de culpa, indicio grave del estado de intoxicación, Embriaguez o alicoramiento, aun por primera vez será considerado como falta grave, que será causal de despido con Justa Causa.
15. El incumplimiento por parte del trabajador, de las obligaciones y prohibiciones con relación a drogas enervantes o influencia de narcóticos y alcohol establecidas en La política de prevención, en este Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo de trabajo, como también negarse a suscribir el consentimiento informado para la toma de prueba o negarse a firmar el resultado, entre otros, aun por primera vez será una falta grave.
16. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes, será sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.
17. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, plantas, talleres o lugares de trabajo.
18. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción, materia prima o cualquier sistema y procedimientos de la Empresa, así como la revelación a terceros de información con carácter de confidencialidad o privada.
19. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo será sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.
20. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato o daño intencional de maquinaria y equipos, útiles, herramientas, materias primas, fallas en el proceso o descuido en el tratamiento de agua en la Planta de tratamiento.
21. Discusiones con insultos graves entre los trabajadores, indisciplina, actos de mala fe, será sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.
22. Agresiones físicas y verbales entre compañeros de trabajo o trabajadores y usuarios, será sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.

23. El incumplimiento por parte del Trabajador de las políticas, manuales, estatutos, reglamentos, directrices, programas, códigos, circulares, procedimientos, normativas existentes en la empresa y en general cualquier instrucción que imparta el empleador.
24. El uso inadecuado de la dotación, así como su comercialización o donación a un tercero será sancionado de acuerdo a la gravedad de los hechos.
25. Toda falta leve, que se practique reiteradamente se convertirá en grave y será sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.
26. Todo trabajador que por la naturaleza de su cargo y la necesidad del servicio en caso de fuerza mayor o caso fortuito, sea requerido y llamado fuera del horario laboral asignado, para cubrir imprevistos técnicos o indispensables trabajos de urgencia en la redes de la Empresa o taponamientos en la bocatoma que afectan y perturban gravemente la prestación del servicio y en general cualquier eventual emergencia, se encuentra obligado a cumplir estrictamente las instrucciones dadas por su jefe inmediato y a ejecutar la labor encomendada en tiempo, modo y lugar; La no asistencia al lugar del trabajo, o el no cumplimiento de sus funciones inherentes al cargo o la negación a prestar sus servicios o no presentarse en el lugar, en el momento, modo y tiempo indicado por el Jefe Inmediato, injustificadamente será una falta grave, sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.

#### **PARAGRAFO PRIMERO: FALTAS GRAVES RELACIONADAS CON EL USO INADECUADO DE LAS REDES CORPORATIVAS Y LAS BASES DE DATOS**

1. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos, las bases de datos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Empresa, será sancionada de acuerdo a la gravedad de los hechos.

En virtud de la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2011 y el Manual de Tratamiento de La Información Personal SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

- 1.1. El manejo de las bases de datos y del MANUAL DE POLÍTICAS DE TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN PERSONAL no autorizado, por parte de cualquier funcionario o trabajador de la Empresa. El incumplimiento de esta prohibición imputable a los empleados.
  - 1.2. Empresas Publicas Municipales de Sibaté S.C.A. –ESP-, prohíbe el acceso, uso, gestión, cesión, comunicación, almacenamiento, circulación y cualquier otro tratamiento de información personales recolectada en virtud del objeto social de la Empresa y que reposa en nuestras bases de datos, así como los datos de carácter sensible y de menores de edad, pues esta información es de uso exclusivo de la Empresa. El manejo por parte del personal sin autorización del área encargada para fines personales o laborales está prohibido, es indebido e ilegal.
  - 1.3. Empresas Publicas Municipales de Sibaté S.C.A. ESP, prohíbe a los trabajadores cualquier tratamiento de datos personales que pueda dar lugar a alguna de las conductas descritas en el Artículo 1 de la Ley de delitos informáticos 1273 de 2009 y el Artículo 269 A y 269 F del Código Penal Colombiano. Salvo que se cuente con la autorización de la Empresa.
  - 1.4. Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. ESP, prohíbe que los trabajadores realicen el tratamiento de datos personales de niños y adolescentes menores de edad, salvo autorización expresa de sus representantes legales y del área encargada de la Empresa.
2. El incumplimiento por parte de los empleados de las prohibiciones del parágrafo primero numerales 1.1. 1.2. 1.3. y 1.4 del Artículo 54 será sancionado de acuerdo a la gravedad de los hechos.

#### **PARAGRAFO SEGUNDO: -PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA SANCIONAR LA FALTA GRAVE DE QUE TRATA EL NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 54 POR EL DEFICIENTE RENDIMIENTO EN EL TRABAJO:**

Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo con el artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

## CAPITULO XVII

*Capitulo modificado por el artículo sexto de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020  
– el nuevo texto es el siguiente:>*

### **FUNCIONARIOS COMPETENTES PARA CONOCER EL PROCESO DISCIPLINARIOS, COMPROBAR FALTAS Y APLICAR SANCIONES**

**ARTICULO 55. En Primera Instancia-** Todo proceso disciplinario que se adelante en contra de un trabajador de la **Sociedad Empresas Publicas Municipales de Sibaté S.C.A. –ESP-**, por infringir el reglamento interno de trabajo, Artículo 53 –Faltas leves y Artículo 54 –Faltas graves- lo adelantará y conocerá en primera instancia La Subgerencia Administrativa y Comercial, quien cuenta con la competencia o facultad de comprobar las faltas, aplicar el procedimiento sancionatorio e imponer sanciones.

**ARTICULO 56. En Segunda Instancia-** Todo proceso disciplinario que se adelante en contra de un trabajador de la **Sociedad Empresas Publicas Municipales de Sibaté S.C.A. –ESP-**, por infringir el reglamento interno de trabajo, Artículo 53 –Faltas leves y Artículo 54 –Faltas graves- lo adelantará y conocerá en segunda instancia La Gerencia General, quien cuenta con la competencia o facultad de examinar la decisión o sanción impuesta por la Subgerencia Administrativa y Comercial, únicamente cuando el trabajador interponga por escrito y en el término establecido en este reglamento interno de trabajo el recurso de apelación, para que confirme, revoque o reforme la decisión, en relación con las objeciones concretas formuladas por el trabajador.

## CAPITULO XVIII

*Capitulo modificado por el artículo séptimo de la decisión de Junta Directiva No. 001 de 2020  
– el nuevo texto es el siguiente:>*

### **PROCESO DISCIPLINARIO PARA IMPONER SANCIONES CON UN DEBIDO PROCESO**

**ARTICULO 57.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria la Empresa deberá:

#### **1. EVALUACIÓN O AVERIGUACIÓN PRELIMINAR:**

**1.1.** La Subgerencia Administrativa y Comercial, una vez tenga conocimiento de un hecho materia de investigación o constitutivo de posible falta disciplinaria por parte de un trabajador, iniciará con fundamento en este reglamento interno de trabajo una evaluación o averiguación preliminar, valorando los elementos probatorios allegados y si es necesario podrá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, quienes también podrán ser escuchados. Teniendo en cuenta que en las Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A –ESP-, no está constituido SINDICATO, la Empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

**1.2.** Verificada la ocurrencia de la conducta o presunta falta estipulada en este reglamento y los hechos investigados, determinara si es o no constitutiva de falta disciplinaria y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de proceso disciplinario.

**1.3.** Cuando la información o queja sea manifiestamente falsa o temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o las pruebas allegadas no comprueben la ocurrencia de la conducta, la Subgerencia Administrativa y Comercial, de plano se inhibirá de iniciar la apertura del proceso disciplinario sancionatorio.

**2. APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO:** Cuando como resultado de averiguaciones preliminares, la empresa establezca que existen méritos para adelantar un procedimiento sancionatorio, así lo comunicará al interesado.

Concluidas las averiguaciones preliminares, si fuere del caso, formulará cargos mediante acto de apertura en el que señalará, con precisión y claridad, los hechos que lo originan, la persona objeto de la investigación, las disposiciones presuntamente vulneradas y las sanciones o medidas que serían procedentes.

Este acto de apertura deberá ser notificado personalmente a los investigados. Contra esta decisión no procede recurso.

Los investigados podrán, dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la formulación de cargos, presentar los descargos y solicitar o aportar las pruebas que pretendan hacer valer. Serán rechazadas de manera motivada, las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

La Empresa garantiza el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del Sindicato al que pertenezca, se le deberá informar igualmente en la carta de citación esta oportunidad de acompañamiento. Teniendo en cuenta que en **Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A –ESP–**, no está constituido SINDICATO, la Empresa cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Cuando deban practicarse pruebas se señalará un término no mayor a treinta (30) días. Cuando sean tres (3) o más investigados el término probatorio podrá ser hasta de sesenta (60) días.

Vencido el período probatorio se dará traslado al investigado por diez (10) días para que presente los alegatos respectivos.

El funcionario competente proferirá el acto definitivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de los alegatos.

El acto que ponga fin al procedimiento de carácter sancionatorio deberá contener como mínimo: 1. La individualización de la persona a sancionar. 2. El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la sanción. 3. Las normas infringidas con los hechos probados. 4. La decisión final de archivo o sanción y la correspondiente fundamentación.

Contra la sanción impuesta por la Subgerencia Administrativa y Comercial procede el recurso de apelación, que deberá ser presentado y sustentado por escrito ante el superior Jerárquico el Gerente General, quien tendrá la función de Segunda Instancia, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la sanción correspondiente en primera instancia.

Contra la decisión de Segunda Instancia por el Gerente General no procede ningún recurso, sin embargo, el trabajador podrá acudir a la justicia ordinaria en caso de desacuerdo.

## CAPITULO XIX

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 58.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: JEFE INMEDIATO, GERENTE O SUBGERENTE, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 59.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, en el caso de que lo hubiere, de una persona que crea idónea para ello.

## CAPITULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006

**ARTÍCULO 60. Definición:** “Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (Art. 2º. Ley 1010/06).

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 61. Modalidades:** definidas en la Ley No. 1010 de 2006 Art. 2º.

• **Maltrato laboral:**

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

• **Persecución laboral:**

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

• **Discriminación laboral:**

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

• **Entorpecimiento laboral:**

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

• **Inequidad laboral:**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

• **Desprotección laboral:**

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

**PARÁGRAFO 1.** De conformidad con lo establecido en el artículo tercero de la Ley 1010 de 2006 Art. 3º, son conductas atenuantes del acoso laboral las siguientes:

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**PARÁGRAFO 2.** De conformidad con lo establecido en el artículo cuarto de la Ley 1010 de 2006 Art. 4º, son circunstancias agravantes del acoso laboral las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- 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;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 62. Mecanismos de Prevención:** Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, se adelantarán las siguientes acciones:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el 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 y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 63.** El procedimiento para superar conductas de acoso laboral tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral. Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

**ARTÍCULO 64.** Cualquier persona vinculada laboralmente con la sociedad Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P. que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Comité de Convivencia establecido en el presente capítulo, quienes efectuarán las averiguaciones internas correspondientes y buscarán los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

La denuncia a que se refiere el literal uno de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

#### **Parágrafo 2 y 3 del Artículo 9 Ley 1010 de 2006**

**PARÁGRAFO 1.:** Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el competente para conocer tales asuntos, la información se presentará ante el Gerente General y Comité de Convivencia o en su defecto y

dependiendo de las circunstancias del informe y los involucrados solamente el Comité, o el Gerente y los demás miembros del Comité no involucrados, quienes iniciaran las actividades previstas en el presente artículo.

**PARÁGRAFO 2.:** La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

**Artículo 9 Ley 1010 de 2006**

**PARÁGRAFO 3:** Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

**Artículo 9 Ley 1010 de 2006**

**ARTÍCULO 65.** De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el Gerente General y el Comité de Convivencia competentes para conocer de estos asuntos, podrán citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

**ARTÍCULO 66.** En desarrollo del procedimiento anterior el Gerente General y el Comité de Convivencia competentes para conocer de estos asuntos, podrán ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que de conformidad con los artículos 3° a 7° de la Ley 1010 puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

**ARTÍCULO 67.** La Sociedad Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P. conformará un comité especial encargado de hacer el análisis de aquellos casos en que se controviertan situaciones de acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Este Comité deberá hacer seguimiento del caso particular sometido a su consideración. De su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación", por un periodo de (2) dos años, a partir de la conformación del mismo, que se contara desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

Resolución 1356 de 2012.

La empresa tendrá un comité, integrado en la forma como lo establece la resolución No 652 de 2012 y 1356 de 2012. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

1. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimaré 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 confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. Este comité se reunirá de acuerdo a lo dispuesto en la resolución No 652 de 2012 y 356 de 2012, Cada tres meses ordinariamente y sesionara con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
  3. 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 del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que se adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
  5. 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.

Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de su subordinación laboral.

**ARTÍCULO 68. Sujetos y ámbito de aplicación:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 6: Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe o cualquier otra posición de dirección y mando en la Sociedad Empresas Públicas Municipales de Sibaté S.C.A. E.S.P.
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo mediante contratos regidos por el Código Sustantivo del Trabajo.
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales.
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la ley 1010 de 2006.

**PARÁGRAFO:** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan mediante el presente reglamento, ajustado a la ley 1010 de 2006, son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**ARTÍCULO 69. Conductas que constituyen acoso laboral:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 7

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la conducta repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2° De la Ley 1010 de 2006.

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

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

**ARTÍCULO 70. Conductas que NO constituyen acoso laboral:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 8:

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- i) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

#### **ARTÍCULO 71. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 10

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**PARÁGRAFO:** Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

#### **ARTÍCULO 72. Garantías contra actitudes retaliatorias:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 11

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos descritos en éste capítulo, así como de los que trata la ley 1010 de 2006.

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

**ARTÍCULO 73. Competencia:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 12

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

**ARTÍCULO 74. Temeridad de la queja de acoso laboral:** Según la Ley 1010 de 2006 Art 14

Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

**ARTÍCULO 75. CADUCIDAD.** Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

## CAPITULO XXI PUBLICACIONES Y VIGENCIA

**ARTICULO 76.** Una vez aprobada la presente decisión de Junta Directiva de la Sociedad EMPRESAS PUBLICAS MUNICIPALES DE SIBATÉ SCA ESP, como el Nuevo reglamento de trabajo, debe ser publicado en la cartelera de la empresa y en la misma fecha informarse a los trabajadores sobre su contenido, mediante circular interna, fecha a partir de la cual entrará en aplicación este reglamento.

**ARTICULO 77.** Transcurrido el término de 15 días hábiles desde la publicación, sin que se hubiera presentado solicitud de ajuste por parte de los trabajadores o la organización sindical, si hubiera lugar, dejando constancia de tal hecho, el reglamento de trabajo se fijara en dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## CAPITULO XXII DISPOSICIONES FINALES

**ARTICULO 78.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo a lo prescrito en el artículo anterior de este Reglamento.

Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto disposiciones contrarias, especialmente aquellas que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en la Ley 6 de 1945 Decreto 2127 de 1945 y demás normas que regulan esta materia, estatutos o contratos individuales.

## CAPITULO XXIII CLAUSULAS INEFICACES

**ARTICULO 79.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, Código Sustantivo del Trabajo.)

Dado en Sibaté – Cundinamarca, a los quince (15) días del mes de Octubre de Dos Mil Quince (2015).

**RAMIRO ORLANDO RAMÍREZ PRIETO**  
Presidente Junta Directiva

**DORIS GARZÓN SIMBAQUEVA**  
Secretaria