

RESOLUCION NUMERO 139 DE 2025

(30 DE DICIEMBRE DE 2025).

POR EL CUAL SE ADOPTA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMÓ E.S.P.

EL GERENTE DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMÓ E.S.P.

En uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, en especial de aquellas a la que confiere el artículo 2 de La resolución 001 de 2019 DE LA HONORABLE JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PIENDAMÓ - EMPIENDAMÓ E.S.P.

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Municipal de Servicios Públicos de Piendamó – EMPIENDAMÓ E.S.P., en su condición de Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal y prestadora de servicios públicos domiciliarios, debe contar con un Reglamento Interno de Trabajo actualizado, que regule de manera clara y precisa las relaciones laborales, los derechos, deberes, prohibiciones y procedimientos aplicables a sus trabajadores, en concordancia con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial los artículos 104 a 119, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012, la Ley 2101 de 2021 y demás normas laborales vigentes aplicables.

Que el Reglamento Interno de Trabajo constituye una herramienta fundamental para garantizar una adecuada organización administrativa, disciplina laboral, eficiencia en la prestación de los servicios públicos y un entorno de trabajo basado en principios de legalidad, transparencia, respeto, equidad y responsabilidad.

Que se hace necesario actualizar el Reglamento Interno de Trabajo vigente, con el fin de armonizarlo con las disposiciones actuales del Código Sustantivo del Trabajo, las normas que regulan la función pública, las políticas institucionales y las buenas prácticas en materia de gestión del talento humano, así como con los cambios operativos y organizacionales de la entidad.

Que la actualización del Reglamento Interno de Trabajo busca fortalecer la convivencia laboral, prevenir conflictos, promover el cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales, y contribuir al mejoramiento continuo de los procesos internos y de la calidad del servicio prestado a la comunidad del municipio de Piendamó.

Que, de conformidad con lo establecido en la legislación laboral colombiana, el Reglamento Interno de Trabajo debe ser adoptado formalmente mediante acto administrativo expedido por la autoridad competente, previa socialización con los trabajadores y cumplimiento de los procedimientos legales correspondientes.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamocauca.gov.co
Celular 318 626 82 37

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto y en ejercicio de las facultades legales y estatutarias, el Gerente de la Empresa Municipal de Servicios Públicos de Piendamó – EMPIENDAMÓ E.S.P.,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

ART. 1º. - El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **EMPIENDAMO E.S.P.**, domiciliada en el Municipio de PIENDAMO CAUCA y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2º. - Quien aspire a tener un cargo en la empresa, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la indole de la labor ejecutada y el salario devengado. Cuando sea primer empleo deberá expresarse..
- d) Certificado de personas honorables, sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Certificado de antecedentes penales, fiscales, Procuraduría, Redam.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37



PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo " datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..(artículo 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (art 43 C.N., artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el exámen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 artículo 22) la libreta militar (artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 30. - La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 40. - El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 50. - El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 60. - Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80). Conforme SENTENCIA T 978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





ART. 70. - Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ART. 80. - Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan,

ART. 81. - La empresa que, en virtud del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentre obligada a contratar a meros trabajadores, debe fijar el horario de entrada y salida de estos, de acuerdo con las condiciones de trabajo (CST, art. 70).

ART. 82. - El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entenderán prestados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 73, item 1º).

ART. 83. - El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término fijado 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 se aplica la estimación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (L. 2019, art. 7º).

ART. 84. - Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, para el expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará el servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel, a éste, se considerarán regulares por las normas del contrato de trabajo desde la inclusión de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80). Conforme SENTENCIA T-08 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





HORARIOS EMPIENDAMO E.S.P.

AREA ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	7AM 12M	7:00 AM - 12:00 M	7:00 AM - 12:00 M	7:00 AM - 12:00 M	7:00 AM - 12:00 M	7:00 AM - 2:00 PM
TARDE		1:30 PM - 4:30 PM	1:30 PM - 4:30 PM	1:30 PM - 4:30 PM	1:30 PM - 4:30 PM	

OFICINA DE RECAUDO ALCALDIA

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	7:00 AM 12:00 M	8:00 AM - 12:30 PM	8:00 AM - 12:30 PM	8:00 AM - 12:30 PM	8:00 AM - 12:30 PM	8:00 AM - 1:30 PM
TARDE		2:00 PM - 4:30 PM	2:00 PM - 4:30 PM	2:00 PM - 4:30 PM	2:00 PM - 4:30 PM	

OPERARIOS PLANTA DE TRATAMIENTO AGUA POTABLE

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
TURNO 1	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM
TURNO 2	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM
TURNO 3	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM

FONTANERIA

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	
TARDE	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 5:00 PM	

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA		7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M
TARDE		1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 5:00 PM

ASEO - ESCOBITAS

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	7:30 AM - 12:00 M	7:30 AM - 12:00 M		7:30 AM - 12:00 M	8:00 AM - 12:00 M	
TARDE	1:30 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 6:00 PM	3:00 PM - 6:00 PM	1:30 PM - 5:00 PM	3:00 PM - 6:00 PM	3:00 PM - 11:00 PM

CONDUCTORES

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	6:00 AM - 12:00 M	6:00 AM - 12:00 M		6:00 AM - 12:00 M	6:00 AM - 12:00 M	
TARDE	1:00 AM - 3:00 PM	1:00 AM - 3:00 PM	3:00PM - 11:00 PM	1:00 AM - 3:00 PM	1:00 AM - 3:00 PM	3:00PM - 11:00 PM

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	6:00 AM - 12:00 M			6:00 AM - 12:00 M		
TARDE	1:00 AM - 3:00 PM			1:00 AM - 3:00 PM	3:00 PM - 11:00 PM	3:00PM - 11:00 PM
						CADA 15 DIAS

OPERARIOS VEHICULOS RECOLECTORES

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
MAÑANA	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM		6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 12:00 M	
TARDE			3:00 PM - 6:00 PM		3:00 PM - 6:00 PM	3:00 PM - 11:00 PM

OPERARIOS PLANTA DE TRATAMIENTO AGUAS RESIDUALES

	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
TURNO 1	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM	6:00 AM - 2:00 PM
TURNO 2	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM	2:00 PM - 10:00 PM
TURNO 3	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM	10:00 PM - 6:00 AM

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
 Celular 318 626 82 37





PARAGRAFO 1. - Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y cuatro (44) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que cuatro (4) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARAGRAFO 2.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE: (Art.51 Ley 789 /02) Modificó el inciso 1°. Del literal C), incluyo el d) , Artículo 161 del C.S.T.).

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permiten 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.

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. , 10:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789 / 02).

PARÁGRAFO 3. – Jornadas especiales para Operarios de Planta de Tratamiento de Agua Potable y Conductores de Vehículos Compactadores

De conformidad con la operación misional de la entidad y la naturaleza del servicio público domiciliario, se establece la siguiente jornada especial:

a) Operarios de la Planta de Tratamiento de Agua Potable (PTAP):

Estos trabajadores cumplirán tres (3) turnos a la semana, distribuidos de lunes a sábado, completando una jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

En aplicación de la Ley 2101 de 2021, que redujo la jornada laboral máxima a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, las cuatro (4) horas adicionales ejecutadas por cada operario serán reconocidas como horas extras semanales, con los recargos legales correspondientes.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





El día domingo será de descanso obligatorio para los operarios de planta. La operación de la PTAP en dicho día será realizada por un operario temporal o pasajero, contratado o asignado exclusivamente para cubrir este turno dominical, garantizando así la continuidad del servicio público esencial.

b) Operarios – Conductores de los vehículos compactadores:

La operación de recolección de residuos sólidos se ejecuta en dos turnos, así:

Turno 1: Cumplirá una jornada de cincuenta y tres (53) horas semanales, de las cuales nueve (9) horas serán consideradas horas extras semanales, con su respectivo recargo legal.

Turno 2: Cumplirá una jornada de cincuenta y dos (52) horas semanales, generándose ocho (8) horas extras por semana, reconocidas conforme a la normatividad vigente.

Las presentes jornadas especiales obedecen a la continuidad y operación esencial de los servicios públicos a cargo de la entidad, garantizando el cumplimiento de la Ley 2101 de 2021, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulan la jornada laboral, trabajo en turnos y el pago de recargos.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 9º. - Trabajo ordinario y nocturno. Art. 25 Ley 789/02 que modificó el Artículo 160 del C.S.T. quedará así:

1.- Trabajo Ordinario es que se realiza entre las seis hora (6:00 a.m.) y las siete p.m (7:00 p.m.)

2.- Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete P.M (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10º. - 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 (CST, art. 159).

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





ART. 11º. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Dcto 13/67, art. 1º).

ART. 12º. - TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo 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.
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 algun otro (L. 50/90, art. 24).

PARAGRAFO.- La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13º. - La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARAGRAFO 1. - En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2. - DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y cuatro (44) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VI

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 14º. - 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 días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once 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.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51 de Dic 22/83).

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 (L. 50/90, art. 26, núm. 5)).

PARAGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

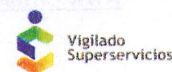
1- El Trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (art. 26 Ley 789 /02).

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





PARAGRAFO 2.1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 de 2002 se aplazaran en su aplicación frente a contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

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

ART. 15°. - El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ART. 16°. - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación 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 (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 17°. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ART. 18°. - La época de las 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 las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19°. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





ART. 20°.-Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; 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 (CST, art. 189).

ART.21°.-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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (CST, art. 190).

ART. 22°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ART. 23°. - Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

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

PERMISOS

ART. 24°. - La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para 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 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:

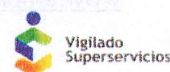
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca

www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamoesp@piendamoesp-cauca.gov.co

Celular 318 626 82 37





- 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) el aviso se hará 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 (CST, art. 57, núm. 6°).

CAPÍTULO VII

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

ART. 25°. - Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, 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 éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, 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.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





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 el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26°. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27°. - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese (CST, art. 138, núm. 1°).

LOS PERIODOS DE PAGO SON : QUINCENALES

ART. 28°. – El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

CAPÍTULO VIII

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





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

ART. 29°. - 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 Riesgos Laborales y ejecución del programa de Salud Ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30°. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán, EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31°. - Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a 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.

ART. 32°. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33°. - 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 la prevención de las enfermedades y de los riesgos Laborales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas 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 para los servidores

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





públicos, previa autorización del Ministerio de Salud y Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1.994).

ART. 34º. - En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su delegado, deberá ordenar de manera inmediata la prestación de primeros auxilios y la remisión del trabajador al servicio médico correspondiente.

Así mismo, adoptará todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, dejando registro del evento conforme a los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, establecido en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 3461 de 2025.

ART. 35º. - Todo accidente de trabajo, así sea leve, así como cualquier incidente que pueda generar daño a la salud, deberá ser reportado de manera inmediata por el trabajador al empleador, su representante o quien haga sus veces.

El empleador garantizará la atención oportuna, el tratamiento médico correspondiente y el registro del suceso en los formatos del SG-SST, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 3461 de 2025.

ART. 36º. - La empresa deberá llevar estadísticas actualizadas de todos los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, determinando la frecuencia, severidad y naturaleza de cada caso.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral deberá ser reportado ante la ARL dentro de los plazos establecidos en el SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas aplicables.

ART. 37º. - En todo lo relacionado con riesgos laborales, la empresa y los trabajadores se someterán a lo establecido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, regulado por el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 3461 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes y reglamentarias vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 38º. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

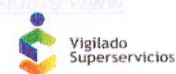
- a. Respeto y subordinación a los superiores;

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca

www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co

Celular 318 626 82 37





- 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, actuar con lealtad en la información suministrada y en sus actos en ejercicio de sus funciones;
- 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 medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo
- j. Dar buen uso a los elementos y bienes que le hayan sido suministrados, como de aquellos que el empleador haya instalado para garantizar la prestación del servicio, la seguridad de las personas y bienes

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





- k. Evitar daños intencionales a los bienes del empleador, con el objeto de evitar que se puedan ejercer medidas de vigilancia, control y aseguramiento en la prestación del servicio
- l. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO. - Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art. 126, par., C.S.T.)

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 39°. - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Gerente, responsable del área Financiera o quien ejerza estas funciones; responsable del área comercial y administrativa o quien ejerza estas funciones, el responsable del área Técnica o quien ejerza estas funciones, el tesorero o quien ejerza estas funciones, Profesional Universitario con funciones de Talento Humano o quien ejerza estas funciones,

PARAGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el Gerente, y el Profesional Universitario de Talento Humano.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ART. 40°. - Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





Art. 41°.- 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 ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos en excavación para instalación de redes 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 radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
9. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios de correa de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
13. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
15. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
16. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos.
17. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
18. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Salud y Protección Social.

PARAGRAFO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 Salud y 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 Salud y Protección Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





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

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ART. 42º. - Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones 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 garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

Su Empresa Amiga

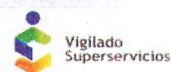
Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37



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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para 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 sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador debe radicarse en otro lugar a solicitud de su empleador, este último 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 familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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 por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43º.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. No destruir, dañar, alterar, modificar, reemplazar bienes que se hayan instalado para garantizar la vigilancia, seguridad y prestación del servicio de la empresa
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, respetar a sus compañeros de trabajo y familiares, evitando los señalamientos sin fundamento y las

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





confrontaciones verbales y físicas.

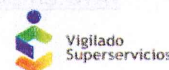
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
7. Diligenciar los diferentes formatos y registrar los datos y anotaciones correspondientes en las bitácoras, libros o base de datos en medios electrónicos que sean necesarios para el control y manejo de la prestación del servicio.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
11. Asistir a las reuniones capacitaciones y demás actividades fijadas por el empleador.

ART. 44º. - 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:

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - c. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d. En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37



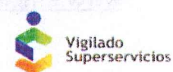
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, "cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45º. - Se prohíbe a los trabajadores:

2. Sustraer de las instalaciones de la planta, taller o establecimiento administrativo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. 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.
7. Alterar, modificar, suprimir, enmendar los registros, anotaciones de datos que deben ser llevados a cabo en cumplimiento de sus funciones y que se registren en libros, bitácoras, reportes establecidos o en base de datos de medios electrónicos.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Faltar al respeto, agredir verbal o físicamente a sus compañeros, superiores, compañeros y familiares de estos, evitando los señalamientos sin fundamento y confrontaciones verbales y físicas.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
12. Recibir dineros de los usuarios de la entidad en las calles oficinas al momento de suspender servicio, o dejar de cumplir esta función a cambio de ello, al menos que el cargo lo faculte para ello el violar

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





está prohibición dará lugar a la empresa previo citación a descargos para despedir al trabajador de forma inmediata.

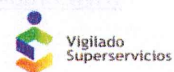
13. Destruir, dañar, alterar, modificar, reemplazar bienes que se hayan instalado para garantizar la vigilancia, seguridad y prestación del servicio de la empresa
14. Cambiar, modificar o reemplazar turnos sin la debida aprobación y autorización del Jefe del área.

PARAGRAFO: No obstante las anteriores prohibiciones, el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las siguientes razones:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por EMPIENDAMO E.S.P., al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO SEGUNDO: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 46. Clasificación de las Faltas: Las faltas disciplinarias se clasifican en gravísimas, graves y leves.

ARTÍCULO 47. Faltas Gravísimas: Para los efectos del presente reglamento, constituyen faltas gravísimas aquellos comportamientos que afecten gravemente la labor o pongan en peligro y riesgo los intereses o bienes de EMPIENDAMO E.S.P., derivados del incumplimiento de los deberes y obligaciones asignadas al trabajador ya señaladas y las que se describen expresamente tales como:

1. Presentarse al servicio bajo efectos de alcohol o de cualquier otra sustancia psicoactiva o depresiva del sistema nervioso central.
2. Realizar daños contra los bienes de EMPIENDAMO E.S.P., cuando se evidencie culpa grave o dolo.
3. Sustraer documentos, información o elementos de trabajo sin autorización de EMPIENDAMO E.S.P.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





4. Compartir, entregar información y/o bases de datos, a personal ajeno a EMPIENDAMO E.S.P., o no autorizado.
5. Violar los acuerdos de confidencialidad pactados con EMPIENDAMO E.S.P.
6. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo o labor, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones que generen una disminución injustificada del patrimonio de EMPIENDAMO E.S.P.
7. Apropiarse, directa o indirectamente, en provecho propio o de un tercero, de recursos de EMPIENDAMO E.S.P., o permitir que otro lo haga; o utilizarlos indebidamente.
8. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad para conseguir la contratación o ascenso EMPIENDAMO E.S.P.

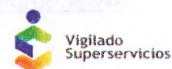
ARTÍCULO 48. Faltas Graves:

Además del incumplimiento de los deberes, las obligaciones, el abuso de los derechos, la extralimitación de las labores, o incurrir en alguna de las prohibiciones señaladas en la ley, los reglamentos, y manuales internos; constituyen faltas graves conductas tales como:

1. No presentarse a laborar sin causa justificada.
2. Irrespetar a un o compañero, superior, clientes, proveedores y terceros en general.
3. Actuar de manera negligente y sin la debida diligencia y custodia de los elementos suministrados para la labor, derivando esto en un deterioro o hurto de los mismos
4. Abandonar el puesto de trabajo sin la debida justificación.
5. Hacer uso inadecuado de los elementos suministrados para desempeñar la labor.
6. Participar sin la debida diligencia en grupos de apoyo como el COPASS, Comité de Convivencia, comité de seguridad vial, brigadas de emergencia y demás que establezca la EMPIENDAMO E.S.P., o la ley.
7. Incumplir una orden o instrucción del jefe inmediato o superior jerárquico.
8. Incumplir compromisos y/o planes de mejoramiento.
9. Realizar comportamientos inadecuados, indecorosos o inmorales que atenten contra el buen nombre y la imagen de EMPIENDAMO E.S.P.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





10. No realizar seguimiento y verificación a los procesos propios de su labor ocasionando pérdidas a la EMPIENDAMO E.S.P.
11. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 45 del presente reglamento
12. El uso indebido o desmedido del celular en horario laboral que afecte el desempeño, seguridad o productividad.
13. Ausentarse del lugar de trabajo sin autorización para realizar asuntos personales.

ARTÍCULO 49. Faltas leves: Además de las señaladas a continuación, se considera como falta leve toda conducta que infrinja las disposiciones contenidas en los reglamentos, manuales, el contrato de trabajo o la ley; que represente una afectación a la prestación del servicio o las obligaciones del trabajador y que no Reglamento Interno de Trabajo estén señaladas como faltas graves o gravísimas en el presente reglamento. Tales faltas son:

1. Presentarse tarde a su jornada de trabajo sin la debida justificación.
2. No informar oportunamente cuando no se pueda presentar a laborar
3. No portar el carné y demás elementos suministrados por la EMPIENDAMO E.S.P., para su debida identificación o para el desarrollo de la labor.
4. Inobservar el cumplimiento del manual de imagen de EMPIENDAMO E.S.P.
5. No entregar o no devolver información, documentación o elementos solicitados oportunamente o dentro de los plazos establecidos.
6. Realizar actividades diferentes a las propias del cargo y a las asignadas dentro de su turno de trabajo.
7. No seguir el conducto regular y los órdenes jerárquicos establecidos.
8. No estar atento a los medios de comunicación cuando se labora por fuera de la sede administrativa y se requiera tener contacto con el trabajador.
9. Incumplir alguna de las responsabilidades establecidas en el Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de EMPIENDAMO E.S.P.
10. Hacer un uso inadecuado de los equipos de cómputo, del teléfono fijo o celular en llamadas personales o cuando se utilice el chat y las redes sociales para asuntos personales o en diligencias no acordes con las funciones que desempeña.

ARTÍCULO 50 CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador solo podrá darse por las justas causas previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, sus normas concordantes, la normativa vigente y las que en el futuro las modifiquen o sustituyan.

En todo caso, antes de adoptar cualquier decisión, la entidad deberá garantizar al trabajador el debido proceso laboral y constitucional, incluyendo:

- Comunicación previa y detallada de los hechos que se le imputan.
- Oportunidad para ejercer su derecho de defensa y presentar descargos.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamoesp@piendamoesp.gov.co
Celular 318 626 82 37



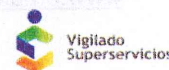
- Práctica de pruebas pertinentes.
- Emisión de decisión motivada.
- Acceso al recurso de reposición o apelación, según corresponda dentro de la estructura interna de la empresa.

Son Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTÍCULO 51 . Faltas no descritas expresamente en el presente reglamento:

Las incidencias operativas o administrativas y cualquier otro hecho que puedan constituir falta disciplinaria, que no estén expresamente descritos en el presente reglamento, pero que se encuentren consagrados en la Constitución Política, en la Ley, serán sancionadas conforme a lo aquí dispuesto.

CAPITULO XIV

CLASIFICACIÓN Y LÍMITE DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 52. Clases de Sanciones: El trabajador que incurra en alguna de las faltas establecidas en el presente reglamento, podrán ser objeto de las sanciones disciplinarias que se señalan a continuación, sin perjuicio de la responsabilidad civil, extracontractual o penal que su acción pueda originar:

1. Llamado de atención por escrito.
2. Suspensión del contrato de trabajo de uno (1) a sesenta (60) días calendario, sin derecho a percibir salario, según la calificación de la falta.
3. Terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 1: Las sanciones disciplinarias aquí señaladas se harán constar en la hoja de vida.

Parágrafo 2. Cuando se trate de faltas no clasificadas en los artículos 47, 48, 49 y 50 del presente reglamento y que contraríen en menor grado el mantenimiento del orden administrativo u operativo sin que alcance a afectar

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





sustancialmente los deberes u obligaciones encomendadas, el jefe inmediato llamará la atención mediante memorando interno al trabajador, sin necesidad de acudir a formalismo procesal alguno.

El memorando se conservará en la hoja de vida y no generará antecedente disciplinario; pero en el evento en que el trabajador incurra en tales hechos hasta por tres (3) veces, habrá lugar a iniciar formalmente actuación disciplinaria y la gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios y circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes de responsabilidad establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 53. Criterios para la graduación de la sanción.

Para la determinación y graduación de las sanciones disciplinarias, la entidad aplicará estrictamente los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Naturaleza de la falta y sus efectos

Se valorará la gravedad del hecho, sus consecuencias y el impacto generado. Constituyen factores agravantes, entre otros:

- La afectación a la integridad o seguridad de las personas.
- El perjuicio o daño a bienes, equipos o elementos de trabajo propiedad de EMPIENDAMÓ E.S.P.
- El escándalo público o el mal ejemplo que afecte la disciplina o el ambiente laboral.

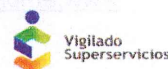
2. Grado de culpabilidad

La sanción solo será procedente cuando la conducta se ocasione con culpa o dolo, definidos así:

- Culpa: cuando el trabajador actúa sin la diligencia, cuidado o previsión que una persona prudente emplea en sus actuaciones.
- Dolo: cuando el trabajador tiene conocimiento de la ilicitud o prohibición de su conducta y aun así decide ejecutarla. El dolo incluye la voluntad, el conocimiento de los hechos y la representación del resultado.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





3. Reglas de proporcionalidad

La sanción deberá corresponder a la gravedad de la falta, de modo que:

- Las faltas leves podrán dar lugar a amonestaciones verbales o escritas.
- Las faltas moderadas podrán generar llamados de atención o sanciones disciplinarias proporcionales.
- Las faltas graves, plenamente comprobadas, podrán dar lugar a suspensión disciplinaria, siempre que se haya agotado el procedimiento disciplinario correspondiente.

4. Aplicación de la suspensión sin derecho a salario

La suspensión del contrato de trabajo como sanción solo procederá cuando:

- a) La falta esté plenamente comprobada mediante investigación disciplinaria.
- b) El trabajador haya tenido acceso al debido proceso, incluyendo comunicación previa, descargos, práctica de pruebas y decisión motivada.
- c) La falta tenga la entidad suficiente para justificar dicha medida, conforme al principio de proporcionalidad y a la normativa laboral vigente.

En ningún caso la suspensión podrá aplicarse como medida automática, anticipada o sin la debida valoración individual del caso.

ARTÍCULO 54. Circunstancias agravantes:

1. Reincidir en la comisión de faltas de similar naturaleza.
2. Realizar el hecho en complicidad con otro.
3. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por un superior.
4. Cometer la falta para ocultar otra.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37



5. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
6. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.
7. El conocimiento de la ilicitud del comportamiento y de la falta.
8. La intencionalidad y los resultados obtenidos.
9. Presentar antecedentes disciplinarios dentro del año anterior a la comisión de la falta.

ARTÍCULO 55. Circunstancias atenuantes:

1. Acreditar buena conducta, entendida como no tener antecedentes disciplinarios dentro del año anterior a la comisión de la falta.
2. Haber sido inducido a cometer la falta por una autoridad administrativa, u operativa.
3. Confesar la falta al momento de rendir descargos.
4. Procurar por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado.
5. La fuerza mayor o el caso fortuito.
6. Otras circunstancias contempladas en las leyes y reglamentos.

ARTÍCULO 56. Límite y graduación de las sanciones: De acuerdo con las faltas definidas en el presente reglamento y las circunstancias agravantes o atenuantes, las sanciones disciplinarias a imponer serán las siguientes:

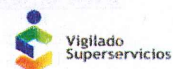
Para las faltas leves: La comisión de faltas leves dará lugar a la aplicación de una de las sanciones disciplinarias contempladas en el numeral 1 y 2 del artículo 52 del presente reglamento, según el caso.

En tratándose de sanción de suspensión en faltas leves, ésta será solamente hasta por ocho (8) días calendario sin derecho a remuneración.

Para las faltas gravísimas, graves o a la reincidencia en faltas leves: La comisión de este tipo de faltas, dará lugar a suspensión hasta de sesenta (60) días calendario sin derecho a remuneración, o a la terminación del contrato, según el caso.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





Parágrafo: La comisión de una sola falta dará lugar a la imposición de una sola sanción; sin embargo, cuando con un mismo hecho se cometieren varias faltas leves, se considerará como falta grave.

Parágrafo Segundo,: Las sanciones disciplinaria se aplican de manera independiente de las acciones fiscales y penales, caso en el cual si de prueba que el daño se ocasiono por culpa o dolo, se harán los traslados correspondientes para el inicio de las acciones correspondientes (civiles, fiscales o penales)

CAPÍTULO XVII

GENERALIDADES DEL PROCESO

ARTÍCULO 57. Origen del Proceso Disciplinario: El proceso disciplinario se iniciará y adelantará de oficio, por información o queja por parte del jefe inmediato o de cualquier otra persona debidamente fundamentada.

ARTÍCULO 58. Competencia: La competencia para conocer y decidir en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de los trabajadores se fija en el jefe de Gestión Humana o quien haga sus veces de EMPIENDAMO E.S.P., y en instancia superior cuando de interponga recurso será de competencia del Gerente.

ARTÍCULO 59. Prescripción de la Acción y de la Sanción Disciplinaria: Tanto la acción como la sanción disciplinaria prescribirán si transcurridos noventa (90) días calendario, desde la ocurrencia del hecho o desde el momento en que se tuvo conocimiento del mismo, no se llevó a cabo la investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 60. Garantía de Defensa: Una vez iniciado el proceso disciplinario, se le dará a conocer al trabajador la apertura del mismo con la finalidad de que rinda los correspondientes descargos de manera libre y espontánea. A esta diligencia el trabajador podrá asistir con las pruebas que estime necesarias y pertinentes, y hasta con dos testigos que hubieren presenciado el hecho, sin que la ausencia de éstos sea causal de invalidación de la actuación.

ARTÍCULO 61. Formas de Notificación: La notificación de las actuaciones disciplinarias, como son la apertura del proceso y la decisión de fondo, se harán de manera personal o por el medio más eficaz (correo certificado, aviso, correo electrónico, vía telefónica o vía WhatsApp en el número registrado en su hoja de vida), dejando **constancia de ello en el proceso.**

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamamo@piendamamo-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





ARTÍCULO 62. Necesidad de la Prueba: Todo acto de fondo proferido en el procedimiento disciplinario debe fundarse en pruebas legalmente producidas y allegadas o aportadas al mismo.

ARTÍCULO 63. Petición de Pruebas: El trabajador que sea llamado a rendir descargos podrá pedir la práctica de las pruebas que estime conducentes y pertinentes o aportarlas.

CAPÍTULO XV

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 64. Iniciación de proceso y citación a rendir descargos: Iniciado el procedimiento disciplinario, se citará al trabajador por el medio más eficaz para que se presente a recibir notificación y a su vez para que rinda los correspondientes descargos verbalmente. A la diligencia de descargos el trabajador podrá aportar las pruebas documentales o testimoniales que considere necesarias y pertinentes. En todo caso si durante la diligencia el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas que sean escritas.

PARAGRAFO.- Las actuaciones que se surtan en el proceso disciplinario se harán por el principio de oralidad, sin perjuicio que pueda darse tramites escritos: en todo caso el auto de apertura o inicio del proceso será necesariamente por escrito. Las demás actuaciones podrán surtirse de manera oral. De igual forma podrá optarse por la grabación de las diligencias previo anuncio de optar por este mecanismo.

ARTÍCULO 65. Término para proferir decisión: Recibidos los descargos y practicadas las pruebas solicitadas, se proferirá la decisión de fondo a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 66. Recurso de segunda instancia: El trabajador que no esté conforme con la decisión tomada en primera instancia, contará con tres (3) días hábiles después de notificada la decisión oral o escrita, para que por medio de escrito dirigido a la Gerencia de EMPIENDAMO E.S.P., controvierta la decisión, argumentando claramente el motivo de su inconformidad, en todo caso el trabajador siempre tendrá la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria cuando sienta vulnerados sus derechos.

ARTÍCULO 67. Contenido de la decisión: La decisión deberá contener en su estructura lo siguiente:

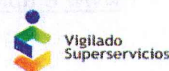
1. Un resumen de los hechos
2. La identificación del trabajador

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca

www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co

Celular 318 626 82 37





3. La relación de las pruebas documentales y testimoniales allegadas y practicadas.
4. Una parte considerativa que contendrá el análisis y valoración de los hechos, los descargos, las pruebas, la calificación de la falta, la determinación de la culpabilidad y los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción.
5. Una parte resolutive que contendrá la decisión de la investigación que puede ser con o sin imposición de sanción.

ARTÍCULO 68. Notificación de la decisión: La decisión adoptada en favor o en contra del trabajador se notificará en la forma señalada en el artículo 61 del presente reglamento, con excepción de la notificación por vía telefónica.

ARTÍCULO 69. Transitoriedad: Las investigaciones disciplinarias que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia del presente reglamento, se adecuarán a lo aquí dispuesto.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

AR. 70 .- 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.

ART. 71.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, 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 promueven vida laboral conviviente.

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





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

ART. 72.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.:

1. La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar, y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendam@piendam-cauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





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 por lo menos bimestralmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 3. Recibidas las soluciones 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 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.

PUBLICACIONES

ART. 73°. - Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el EMPIENDAMO E.S.P., lo publicarla en el lugar de trabajo, mediante la fijación en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca
www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamocauca.gov.co
Celular 318 626 82 37





CAPÍTULO XVII

VIGENCIA

ART. 74º. - El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ART. 75º. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 76º. - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en el Piendamó Cauca, a los treinta (30) días del mes de diciembre de 2025.

YONI OLMEDO RODRIGUEZ CASTRO

Gerente y Representante legal EMPIENDAMO E.S.P.

Elaborado por: Juan Carlos Córdoba – Abogado

Revisado y ajustado por: Edwar Sandoval O. – Apoyo área de Control Interno

Aprobado por: Yoni Olmedo Rodríguez C - Gerente

Su Empresa Amiga

Sede Administrativa y Planta de Tratamiento: Barrio San Cayetano, Piendamó, Cauca

www.empiendamoesp.com Correo electrónico: empiendamo@piendamo-cauca.gov.co

Celular 318 626 82 37

