

1-1-2015

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION - TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412 - 4**



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<u>ACUERDO POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS "PURIFICA"</u>	4-5
<u>CAPÍTULO I</u>	5
APLICACIÓN	6
<u>CAPÍTULO II</u>	6
CONDICIONES DE ADMISIÓN	6
<u>CAPÍTULO III</u>	7
PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE	7
<u>CAPÍTULO IV</u>	8
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	8
<u>CAPÍTULO V</u>	8
HORARIO DE TRABAJO	8
OPERARIOS PLANTA TRATAMIENTO Y CAI DE REBOMBEO.	9
<u>CAPÍTULO VI</u>	10
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	10
<u>CAPÍTULO VII</u>	11
VACACIONES REMUNERADAS	11
PERMISOS Y LICENCIAS	12
<u>CAPÍTULO VIII</u>	14
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	14
<u>CAPÍTULO IX</u>	15
SERVICIO MÉDICO, 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.	15



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPÍTULO X	17
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	17
CAPITULO XI	27
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA.	27
CAPITULO XII	31
ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS, ATENUANTES Y PROCEDIMIENTO	31 31
CAPITULO XIII	38
JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO	38
CAPITULO XIV	41
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION	41
CAPITULO XV	42
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006 DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL	42 42 42
CAPITULO XVI	46
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	46
CAPITULO XVII	48
TELETRABAJO	48
CAPITULO XVIII	48
PUBLICACIONES	48
CAPITULO XIX	48
VIGENCIA	48
CAPITULO XX	48
DISPOSICIONES FINALES	48



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPITULO XXI
CLAUSULAS INEFICACES

49

49



EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACIÓN – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

**ACUERDO NÚMERO (006) DE 2015
(JUNIO 11 DE 2015)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS PURIFICA E.S.P.”**

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL MUNICIPIO DE PURIFICACIÓN -PURIFICA E. S. P.-, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por la ley 142 de 1994, artículo 365 de la Constitución Política y Resoluciones de la Comisión Reguladora de Agua Potable y Saneamiento Básico –CRA- y demás normas reglamentarias y complementarias, y

CONSIDERANDO:

Que el Congreso de la República promulgó el día 11 de julio de 1994 la ley 142, por la cual se establece el Régimen de los Servicios Públicos Domiciliarios, la que es aplicable a la Empresa de Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado y Aseo PURIFICA E.S.P.

Que el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa de servicios públicos PURIFICA E. S. P., tiene por objeto servir como norma reguladora de las relaciones de trabajo entre servidores públicos que prestan sus servicios en las empresa municipal de Purificación (Tolima), con la finalidad que conozcan sus derechos, deberes, obligaciones, conflictos de intereses y dando cumplimiento a la misión, visión y objetivos institucionales que se establezcan dentro de la empresa, en busca de la armonía y desarrollo de las actividades administrativas.

Que en virtud de lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Las disposiciones del presente Acuerdo, se aplican dentro de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL MUNICIPIO DE PURIFICACIÓN E. S. P. PURIFICA E. S. P., por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO: ADOPTAR EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS PURIFICA E.S. P., el cual rige para el seguimiento y control de todas las actividades que se desarrollen dentro de la empresa, para los funcionarios y contratistas, contenido en el texto que se anexa el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

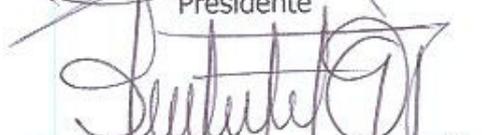
ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN: El presente Acuerdo será publicado en la página Web de EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL MUNICIPIO DE PURIFICACIÓN - PURIFICA E. S. P.-.

ARTÍCULO CUARTO. VIGENCIA: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su Expedición.

Dado en el Municipio de Purificación (Tolima), a los

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


RICARDO GUARNIZO MORALES
Presidente


MARTHA LILIANA OSPINA PEÑA
Secretaria

Elaboro y Proyecto:
LUIS GABRIEL RAMIREZ R. Contratista

Reviso:
WYLIAM JAIR GALARRAGA



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPÍTULO I

APLICACIÓN

ARTÍCULO PRIMERO: El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PURIFICACION (TOLIMA) PURIFICA E. S. P.**, ubicada en la carrera 4 No. 8-58 Centro en el Municipio de PURIFICACION (Tolima), para todas sus dependencias actualmente existentes y las que posteriormente se instalen en la misma ciudad o fuera de ella. A sus disposiciones quedan sometidos 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 disposiciones en contrario que en todo caso, sólo pueden ser favorables a estos últimos. Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento, se incorpora dentro del mismo.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO SEGUNDO: Quien aspire a desempeñar un cargo en las **EMPRESAS PÚBLICAS DE MUNICIPIO DE PURIFICACION (TOLIMA) -PURIFICA E.S. P.-** debe presentar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cedula de ciudadanía.
- b) Fotocopia de la Libreta Militar (cuando aplique)
- c) Certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional (cuando aplique).
- d) Certificados labores en que conste el tiempo de servicios y la índole de la labor.
- e) Examen médico ocupacional que certifique el estado de salud al momento de la admisión.
- f) Certificado de Antecedentes Judiciales y Fiscales.
- g) Formato único de hoja de vida de la Función Pública
- h) Formato de declaración de bienes y rentas
- i) Carta juramentada de no encontrarse inmerso en procesos judiciales y administrativos.

PARÁGRAFO: 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



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

o datos prohibidos expresamente por las normas; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres (Salvo excepción teniendo en cuenta la forma de vinculación laboral y solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.P., arts. 1º y 2º Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de Trabajo) y examen de VIH/SIDA (Decreto Reglamentario 559/91, Art. 22).

CAPITULO III

PERÍODO DE PRUEBA Y CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO TERCERO: El período de prueba debe ser estipulado por escrito, en caso contrario se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo y lo regulado en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO CUARTO: 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, debe considerarse lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO QUINTO: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero una vez expirado el período de prueba y si el trabajador continúa al servicio del empleador, los servicios prestados por aquel a éste se consideran 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 legales.

ARTÍCULO SEXTO: En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 33 de la ley 789 de 2002, ley 1450 de 2011 y demás normas reglamentarias, conforme al cual “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 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez(10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

ARTÍCULO SEPTIMO: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

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

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO NOVENO: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) 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.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO DECIMO: El horario de trabajo de los empleados de la Empresa de Servicios Públicos PURIFICA E.S.P., personal administrativo, fontaneros, directivos, coordinadores y trabajadores oficiales, será el que a continuación se establece:

Lunes a Viernes : 8:00 a.m. a 12:00 m y 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Sábados : 7:30 a.m. a 11:30 a.m.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

OPERARIOS PLANTA TRATAMIENTO Y CAI DE REBOMBEO.

DIAS LABORALES: Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes y Sábado

HORA DE ENTRADA: Turnos de 6 horas, las 24 horas del día, discriminado así:

1° TURNO : 6:00 A.M. A 12:00 M.
2° TURNO : 12:00 M A 6:00 P.M.
3° TURNO : 6:00 P.M. A 12:00 P.M.
4° TURNO : 12:00 P.M A 6:00 A.M.

PARÁGRAFO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO PRIMERO: Jornada laboral flexible. La jornada laboral flexible se empleará bajo los siguientes parámetros:

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 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 ocho (48) 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 a.m. a 10 p.m.
- c) El Gerente de la empresa podrá modificar el horario aquí establecido cuando las necesidades del servicio lo requieran o para el desarrollo de actividades de beneficio a los funcionarios, para lo cual deberá tomar las medidas que sean indispensables para la ejecución de las labores propias de la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPÍTULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO DECIMO PRIMERO: 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: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado de 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. 51/83).

PARAGRAFO PRIMERO: Cuando la jornada de trabajo convenida por la partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L.50/90, art. 26, núm. 5°.).

PARAGRAFO SEGUNDO: 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 del descanso dominical.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25) y demás normas reglamentarias y complementarias.

ARTICULO DECIMO TERCERO: 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 (CST, art. 178).

CAPÍTULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO DECIMO CUARTO: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO DECIMO QUINTO: La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente 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.

ARTICULO DECIMO SEXTO: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO DECIMO SEPTIMO: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la



**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4**

compensación de estas en dinero procederá cumplido los 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; claro está, que por necesidades del servicio el Gerente de la empresa podrá compensarlas en dinero, siempre y cuando sea aceptado por el trabajador.

ARTICULO DECIMO OCTAVO: 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 concedan.

ARTICULO DECIMO NOVENO: Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO VEINTE: 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 (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento y en los casos que por obligación legal deben ser concedidos. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

2. 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 diez por ciento (10%) de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entiende por calamidad doméstica las tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, por lo que será potestad de la empresa fijar el número de días, basado en cada situación particular y con un sentido justo y razonable con las circunstancias del hecho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Licencia por luto: Artículo 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1280 de 2009. El empleador Concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica mencionada en el párrafo anterior no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

PARÁGRAFO TERCERO: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de **LICENCIA REMUNERADA DE PATERNIDAD**, la cual estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad (Ley 1468 de 2011).

PARÁGRAFO CUARTO: Será potestad del representante legal de la empresa otorgar los permisos solicitados, los cuales deberán ser compensados.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO VEINTIUNO: 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 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 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.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. 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 (Ley 50/90, Art. 18).

PARÁGRAFO: LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS PURIFICA E.S.P., dando cumplimiento al contenido de la Ley 1496 de 2011, garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

Igualmente, con el objeto de garantizar igualdad salarial o de remuneración entre mujeres y hombres llevara un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual (Artículo 5° Ley 1496 de 2011).

ARTÍCULO VEINTIDOS: PERÍODO Y FORMA DE PAGO DE SALARIO: El periodo de pago es cada treinta (30) días, y se pagará al trabajador directamente mediante transacción Bancaria o el mecanismo que permita cumplir en forma eficaz con esta prestación.

PARÁGRAFO: 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.

CAPÍTULO IX

SERVICIO MÉDICO, 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.

ARTÍCULO VEINTITRES: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO VEINTICUATRO: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por Entidad Promotora de Salud – EPS y la Administradora de Riesgos Laborales - ARL, a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud - IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO VEINTICINCO: Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, 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 a través de la EPS donde se encuentre afiliado. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

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.

ARTÍCULO VEINTISEIS: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y 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 a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO VEINTISIETE: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de 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 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de salud ocupacional) de la empresa, que la 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 del Trabajo, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO VEINTIOCHO: En caso de accidente 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL y demás normas complementarias y reglamentarias.

ARTÍCULO VEINTINUEVE: En caso de accidente no mortal, aun 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 y la fecha en que cese la incapacidad.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

ARTÍCULO TREINTA: Todas las empresas y las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo incidente o accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra al trabajador deberá ser informado de manera inmediata quien a su vez 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.

ARTÍCULO TREINTA Y UNO: 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, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de Diciembre de 2002 y Ley 1562 del 11 de julio de 2012 que reglamentan el sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO TREINTA Y DOS: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y clientes.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

5. Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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.
8. Ser verídico en todo caso.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. 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.
11. Denunciar ante la Administración o Jefe Inmediato de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P, la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos (si existiesen) para fines distintos de los señalados por la Empresa.
12. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea u oiga dentro del lugar de trabajo y en forma muy especial en lo que se refiere a medidas disciplinarias para con los demás compañeros.
13. Presentarse al sitio de trabajo en forma oportuna, con su uniforme completo y dotación.
14. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concedidos por la empresa.
15. Utilizar todas las prendas e implementos que le suministre la empresa para cumplir con las condiciones de seguridad propias de su trabajo.



16. Abstenerse de ingerir barbitúricos, drogas enervantes, licores o cualquier sustancia psicoactiva semejante en el lugar de trabajo.
17. Someterse a las pruebas de alcoholemia y detección de drogas y sustancias psicoactivas establecidas por la empresa, cuando así lo requiera y se encuentre laborando dentro de las instalaciones de la empresa o en el ejercicio de sus actividades.

ARTÍCULO TREINTA Y TRES: Además de las obligaciones especiales que le incumben al trabajador señalado en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas reglamentarias, se establecen las siguientes:

1. Cumplir fiel y estrictamente todas y cada una de las disposiciones del presente Reglamento y las demás normas que éste dicte o las que resulten de la naturaleza del contrato y las previstas en las diversas disposiciones legales, convencionales, pactos colectivos, fallos arbitrales y resoluciones del Ministerio del Trabajo.
2. Cumplir el contrato de trabajo y prestar todos sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas.
3. Ejecutar la labor encomendada en el tiempo determinado con la calidad y a satisfacción del Empleador.
4. Dar pleno rendimiento en el desempeño de su labor, trabajar de manera efectiva la jornada reglamentaria, el tiempo extra, el ordenado en días domingos y festivos en que tuviere que prestar sus servicios a la Empresa y en general trabajar eficientemente.
5. Asistir con puntualidad al trabajo según el horario fijado por el Empleador o el acordado con el trabajador y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
6. Someterse a todas las medidas de control que establezca el Empleador a fin de obtener la puntual asistencia al trabajo y para evitar o descubrir hechos o maniobras indebidas.
7. 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.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

- 8.** Observar estrictamente el procedimiento establecido por la Empresa para la solicitud y obtención de los permisos y para la comprobación de enfermedad, ausencia y novedades semejantes.
- 9.** Laborar las horas extras que se le exijan, de acuerdo con la Ley y las necesidades de la Empresa.
- 10.** Usar las máquinas, herramientas, útiles, materias primas y elementos de trabajo suministrados por la Empresa solamente en beneficio de ésta, con plena lealtad, y evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
- 11.** Procurar que las máquinas y equipos de la Empresa den el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio. Además dar aviso inmediato a sus superiores cuando note algún daño o desperfecto en los mismos.
- 12.** Cumplir de manera estricta con lo indicado en los Manuales de Funcionamiento y Operación de las máquinas, equipos y demás elementos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo y/o daños a la propiedad.
- 13.** Evitar por todos los medios a su alcance la pérdida o desperdicio de materias primas y de cualquier otro material que se emplee en la Empresa.
- 14.** Someterse a las requisas y registros autorizados por la Empresa, en la forma, días y horas en que ella señale para evitar sustracciones u otras irregularidades en la Empresa.
- 15.** Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados por la Empresa, dentro o fuera de sus dependencias, logrando la certificación solicitada por la empresa.
- 16.** Concurrir estrictamente a la hora fijada a las reuniones y capacitaciones de carácter general o en grupo que se organicen por la Empresa o se convoquen por ésta.
- 17.** Registrar en la Administración o en las dependencias que hagan sus veces o indique el Empleador, la dirección exacta de su residencia y el número de su teléfono, celular y cualquier cambio de los mismos. En consecuencia cualquier



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

comunicación que se envíe al trabajador se entenderá válidamente enviada y notificada a éste, si se remite a la dirección registrada por el trabajador.

- 18.** Informar a la empresa inmediatamente se produzcan cambios del estado civil, nacimiento de hijos, fallecimiento de hijos o padres, estudios realizados, títulos obtenidos con el fin de que la empresa pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
- 19.** De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que le fije el Empleador, someterse al examen médico de ingreso, periódico y de retiro.
- 20.** Observar rigurosamente todas las órdenes e instrucciones generales o particulares de la Empresa, así como atender todas las medidas y precauciones que le indiquen en el establecimiento, sección o departamento respectivo, por medio de carteles, circulares, cartas, avisos, etc.
- 21.** Conforme al orden jerárquico establecido por la Empresa, observar estrictamente el conducto regular en sus peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.
- 22.** Para aquellos trabajadores a quienes el empleador suministre uniformes, es obligatorio su uso diario, su conservación en buenas condiciones de limpieza y su cambio en los días que el Empleador establezca en su reglamentación interna.
- 23.** En caso de retiro de la Empresa los uniformes no se podrán utilizar de acuerdo con la comunicación establecida por la Empresa. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este Reglamento o las que le sean asignadas por el Empleador al trabajador en los manuales de funciones, descripción de oficios, convención colectiva, laudo arbitral, cartas o circulares.
- 24.** Hacer buen uso de los medios tecnológicos de la empresa y abstenerse de ingresar a las redes sociales y realizar trabajos personales diferentes a las actividades propias del trabajo.
- 25.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

26. Portar el carnet que otorga la empresa y que acredita la persona como trabajador, y presentarlo en todas las ocasiones que así lo exija la empresa por razones de control.
27. Aceptar los traslados de cambios de oficio o horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales y la empresa manifieste para ello razones válidas.
28. En forma especial se exige a los conductores el guarda rigurosamente las normas legales sobre tránsito de automotores y de seguridad.
29. Informar por escrito y en forma oportuna, en las oficinas de la empresa, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador, con el fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o Normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.

ARTÍCULO TREINTA Y CUATRO: Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales de los porteros, vigilantes, celadores y encargados de la seguridad de las instalaciones de la Empresa y de los lugares donde se encuentran los demás bienes con que se presta el servicio, las siguientes:

1. Obediencia y fidelidad para con la Empresa.
2. Recibir órdenes e instrucciones exclusivamente de sus propios jefes y del Gerente de la Empresa.
3. Mantenerse en su puesto y desempeñar su labor de vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de su Empleador.
4. Usar en la forma indicada por la Empresa los uniformes propios del oficio, si los hubiere, además la dotación personal, y no usar ni los unos, ni los otros fuera de la Empresa, ni en objeto diferente al de su misión de vigilancia.
5. Ser estricto en el cumplimiento de los turnos y horarios de trabajo, de acuerdo con la distribución y reglamentación que estableciere el Empleador.
6. Permanecer alerta en todo momento para la eficiente vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de la Empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

7. Cumplir estrictamente las instrucciones generales o especiales de sus jefes, para el control de los lugares de acceso, para el registro de personas, paquetes y objetos, para la exigencia de documentos de identidad, para la realización de requisas y para las demás actividades propias de su oficio.
8. Registrar los elementos que entren o salgan de las instalaciones de la Empresa.
9. Informar sin falta a sus jefes y a la Empresa sobre hechos u omisiones de cualquier persona, si ello tiene relación con la seguridad y buena marcha de la Empresa.
10. Prestar plena cooperación al Empleador y a sus jefes en todo aquello que represente seguridad para la Empresa y sus intereses.
11. Cubrir sus rutas y sitios de vigilancia de la zona asignada durante el tiempo correspondiente a su turno.
12. Verificar al tiempo de iniciar sus labores, y cuando el turno se cumpla en horas en que no labore ningún otro personal de la Empresa, que las dependencias bajo su vigilancia se encuentren con las debidas seguridades.
13. Avisar a la Policía inmediatamente se entere de cualquier irregularidad, presencia de gentes extrañas y sospechosas, comisión de cualquier atentado o delito contra la propiedad, las personas, etc., sin descuidar por ello su labor, conjurando personalmente o con la ayuda de unos de sus compañeros de vigilancia el peligro, dando la voz de alarma inmediatamente.
14. Todas las demás que se deriven del carácter que tiene todo portero, vigilante o celador como empleado de especial confianza del Empleador.

PARÁGRAFO: Queda totalmente prohibido a los porteros, vigilantes o celadores:

1. Permitir la entrada a los predios e instalaciones de la Empresa de personas ajenas, o de funcionarios de la Empresa, fuera de su jornada de trabajo, sin autorización expresa de un funcionario competente.
2. Permitir la salida de materiales, herramientas, materias primas, elementos de oficina, computadores, teléfonos y cualquier elemento de la empresa sin la correspondiente autorización por escrito del Gerente.



3. Permitir el ingreso de personas en estado de embriaguez o bajo la dependencia de fármacos.

ARTÍCULO TREINTA Y CINCO: Prohibiciones a los Trabajadores. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la Empresa los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Atentar contra la imagen y buen nombre de la empresa, como resultado de las acciones inapropiadas, en el desarrollo de actividades laborales o personales.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o sustancias psicoactivas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Ingresar al lugar de trabajo con personas ajenas, sin la autorización directa de la Gerencia o Administración y sin el uso debido de las normas de seguridad y protección individual.
9. Utilizar teléfonos móviles celulares durante el desarrollo de actividades de alto riesgo, salvo se haga en el tiempo de descanso de cada jornada.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

10. Hacer uso de redes sociales en horas laborables y consulta de internet personal en equipos de cómputo de la empresa, su uso es autorizado únicamente para actividades empresariales.
11. Escuchar música a alto volumen, desde cada puesto de trabajo.
12. Consumir o mantener dentro de la empresa, en cualquier cantidad, tóxicos, explosivos, barbitúricos, drogas enervantes, licores o cualquier sustancia semejante. En el caso de los licores sólo se permitirá su consumo y almacenamiento para los casos de eventos sociales y relaciones públicas y previa autorización de la Gerencia.
13. Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
14. Realizar ventas de cualquier tipo de artículos dentro de la empresa.
15. Refñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o a los clientes y a sus acompañantes.
16. Tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo.
17. Cualquier forma de agresión física o verbal a otra u otras personas dentro de las instalaciones de la empresa.
18. 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, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres, salas de trabajo o vehículos de la empresa.
19. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la empresa.
20. Utilizar el tiempo de trabajo en actividades distintas a aquellas que corresponden a la labor contratada, sin previa autorización del Jefe Inmediato.
21. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

22. Negarse a la revisión al ingreso y a la salida de la empresa.
23. Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico de oficina o de campo, en movimiento después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.
24. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la empresa le asigne.
25. Revelar o suministrar, sin autorización de la empresa, a terceros cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de su cargo.
26. Está especialmente prohibido a los conductores de la empresa conducir sin la licencia de conducción u otros documentos exigidos por las autoridades vigentes, así como transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados.
27. Retirar de la empresa o de los sitios asignados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la debida autorización.
28. Engañar a empresa para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.
29. Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de la empresa o fuera de ella o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
30. Comer en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos o máquinas o que impliquen suspender la actividades que se encuentra realizando, en aquellas oficinas que atienden público o que operen con equipos electrónicos.
31. Permitir o autorizar a extraños el empleo de elementos, materiales, equipos, máquinas o implementos de propiedad de la empresa.
32. Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial.
33. Retirarse temporalmente del sitio de trabajo sin autorización del respectivo superior.
34. Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

35. Ingresar a sitios en los cuales no se esté permitido el acceso, sin el previo permiso.
36. Ocultar faltas que atenten contra la empresa, cometidas por compañeros de trabajo o guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe ya sea de compañeros de trabajo o extraños.
37. Abstenerse de asistir a reuniones programadas por la empresa, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
38. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo o irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes de la empresa.
39. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
40. Dedicarse a acceder redes sociales, a juegos del computador o a chats para asuntos personales o diferentes a las actividades laborales, en horas y sitios de trabajo.
41. Dar a conocer a personas no autorizadas por la empresa, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico.
42. Brindar mala atención a los usuarios: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, descolgar el teléfono, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
43. Fumar en las diferentes áreas de la empresa.
44. Suscribir documentos que comprometan a la empresa sin estar debidamente autorizado para ello.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA.

ARTÍCULO TREINTA Y SEIS: Son obligaciones especiales de la empresa de servicios públicos PURIFICA E. S. P.:



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

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 laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a 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. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y vacaciones.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. 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 del C.S.T.).
14. Tener en cuenta las disposiciones y obligaciones relacionadas con el ACOSO LABORAL que contiene la Ley 1010 de enero 23 de 2006 respecto a su personal directivo en todos sus niveles, frente a sus compañeros y trabajadores en sus diferentes rangos, por lo cual y en caso de presentarse, se crea el Grupo de Prevención, para establecer las conductas de acoso laboral de llegarse a presentar, teniendo en cuenta las conductas que constituyen acoso laboral, de acuerdo a los Artículos 7 y 8 de la Ley 1010 de 2006.

PARAGRAFO: Para efectos del presente numeral y de acuerdo al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, el Grupo de Prevención estará ubicada dentro de las instalaciones de la empresa y será atendida por la Gerencia, orientada a prever conductas que puedan constituir acoso laboral, de acuerdo a la ley, para lo cual se dispondrá de los formularios para el trámite y procedimiento respectivo.

ARTÍCULO TREINTA Y SIETE: Se prohíbe a la empresa de servicios públicos PURIFICA E. S. P.:

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:



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

- 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 de 50% cincuenta por ciento 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%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en los casos 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 en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo 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 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.

CAPITULO XII

ESCALA DE FALTAS, SANCIONES DISCIPLINARIAS, ATENUANTES Y PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO TREINTA Y OCHO: La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo o en los casos autorizados por la ley o las normas reglamentarias.

ARTÍCULO TREINTA Y NUEVE: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
2. 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.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



5. 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 del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

6. Realizar comentarios que afecten a los compañeros de trabajo, sin tener sustento.

PARÁGRAFO: Cuando por motivos comprobados tales como: descuido, mal uso, negligencia e impericia se pierdan, deterioren o dañen las herramientas o equipos de trabajo de tipo manual o mecanizado, los costos de sustitución y reparación de las mismas estarán a cargo del trabajador.

ARTÍCULO CUARENTA: Previo a sancionar las faltas mencionadas en el artículo anterior, se realizará por primera vez amonestación verbal y por segunda vez amonestación por escrito.

ARTÍCULO CUARENTA Y UNO: SANCIÓN FALTAS LEVES. Cuando el trabajador incurra en una (1) o más de las faltas mencionadas en el artículo anterior y que ya se hubiese realizado las amonestaciones, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días y la cuarta vez en forma consecutiva terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio del derecho al debido proceso y que se conozca por parte del trabajador las decisiones que se van a tomar para que se le de las garantías de una legítima defensa.

ARTÍCULO CUARENTA Y DOS: Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez en forma consecutiva.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez en forma consecutiva.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por cuarta vez en forma consecutiva.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

5. No presentarse a laborar los turnos asignados previamente incluyendo días dominicales o festivos.
6. presentarse a laborar bajo los efectos de barbitúricos, drogas, licores o cualquier sustancia psicoactivas semejante.
7. Las acciones del trabajador que vulnere la imagen y el buen nombre de la empresa como consecuencia de las actividades personales (Subcontratación de laborales).
8. La reincidencia en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias y en especial las prohibiciones contenidas en el presente reglamento cuando causen perjuicio grave a la empresa.
9. Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por la empresa o por las autoridades; y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
10. Todo daño material causado por descuido a los edificios, obras, máquinas, equipos, herramientas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
11. Todo descuido en el trabajo que afecte o pueda afectar la seguridad de las personas, de las máquinas, de los equipos, de las mercancías o de las instalaciones.
12. Toda violación de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la empresa para el uso de carteleras, útiles o elementos de trabajo y de las reglamentaciones para la protección y seguridad de elementos o instalaciones deportivas o similares.
13. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos pertenecientes a la empresa o a la entidad para la cual presta sus servicios, intencionalmente o por descuido.
14. Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
15. Negarse a laborar en el turno, horario y día que le asigne la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

16. Hacer uso indebido de los permisos concedidos por la empresa.
17. Hacer trabajos distintos a su oficio en la empresa sin la debida autorización.
18. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa.
19. Operar o usar equipos, máquinas, herramientas, vehículos u otros elementos que no se le hayan entregado o asignado con perjuicio para la empresa.
20. Dejar perder los objetos que se le han confiado a su cuidado, en especial las armas de dotación y equipos de comunicación.
21. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la empresa, o reemplazar a otro trabajador en sus labores, sin previa autorización.
22. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de la empresa o de la entidad en la cual está prestando sus servicios.
23. Entrar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Ser sorprendido en uno de estos estados en los lugares de trabajo o ingiriendo licor, conducir vehículos de la empresa en estado de alicoramiento o bajo el influjo de tales drogas.
24. Los retardos, los retiros antes de la hora de salida o las faltas al trabajo cuando causan perjuicio grave a la empresa o cuando, sin causarlo constituyen tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.
25. Abandonar, sin autorización de sus superiores el sitio de trabajo que se le haya asignado o retirarse de él sin haber sido debidamente reemplazado.
26. Salir de las dependencias de la empresa o de la entidad en la cual presta sus servicios durante las horas de trabajo, sin autorización aun cuando con ello no se le cause perjuicio.
27. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente cuando causa perjuicio grave a la empresa o cuando, sin causarlo constituye tercera falta, aunque las faltas anteriores hubieren sido sancionadas en la forma prevista en este reglamento.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

28. Permitir que otro trabajador o un extraño use su carné de identificación, o usar el ajeno, o hacerle enmiendas.
29. Negarse, sin razones válidas, a prestar el servicio en el lugar y sitio que la empresa le indique.
30. Negarse sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
31. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
32. Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la empresa, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
33. Distribuir material escrito o impreso de cualquier clase dentro de las dependencias de la empresa, sin autorización.
34. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores, sus familias o sobre productos o servicios.
35. Falsificar o adulterar documentos de la empresa para que sean utilizados contra esta.
36. Dormir en horas de trabajo.
37. Exhibirse con la dotación y/o uniforme de la empresa en sitios de cantina o similares o usar el arma de dotación fuera del servicio.
38. Ingresar personas extrañas al sitio de trabajo, sin la correspondiente autorización.
39. El no uso de los elementos de protección que la empresa entrega a sus trabajadores para evitar riesgos de accidentes y enfermedades.
40. No reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a la empresa.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

41. Conducir un vehículo de la empresa sin permiso, o, con permiso o autorización sin la licencia de conducción vigente, así como transportar pasajeros no autorizados, o realizar recorridos no previstos sin permiso.
42. La malversación de fondos de la empresa o de trabajadores o entidades conformadas por los trabajadores.
43. Utilizar vocabulario soez o agredirse, injuriar, reñir o discutir gravemente dentro de las instalaciones de la empresa, con los empleados o con el público en general.
44. No someterse a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de los trabajadores ordene la empresa, en determinados casos.
45. Negarse a cumplir con los requisitos exigidos por la E.P.S. para su afiliación o negarse a cumplir los que exija la misma entidad para su permanencia como afiliado.
46. El no llevar la dotación y/o el uniforme reglamentario completo, aseado y organizado.
47. No ser cuidadoso en el manejo del equipo, material y demás enseres de la empresa o no dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
48. La sustracción de artículos de servicio, dinero u otros objetos de la empresa o de los compañeros.
49. El trato descomedido, negligente o descortés con los clientes de la empresa.

ARTÍCULO CUARENTA Y TRES: SANCIÓN FALTAS GRAVES. Las faltas cometidas por el trabajador que se encuentran establecidas en el artículo anterior, serán sancionadas por primera vez con suspensión máximo por quince (15) días, segunda vez por treinta (30) días.

ARTÍCULO CUARENTA Y CUATRO: Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:

1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.



2. Amenazar, provocar o agredir *gravemente* al Jefe Inmediato y/o compañeros de trabajo.
3. Autorizar u ordenar la utilización indebida de los bienes, maquinarias y elementos de trabajos que sean de la Empresa o suministrados por la misma.
4. Cobrar o recibir dinero por parte de los usuarios por realizar actividades propias de las obligaciones o funciones laborales.
5. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en el presente Reglamento.

ARTÍCULO CUARENTA Y CINCO: SANCIONES FALTAS GRAVÍSIMAS. Cuando se incurra en alguna o algunas de las faltas mencionadas en el artículo anterior, traerá como consecuencia la terminación inmediata del contrato de trabajo, para lo cual previamente se iniciara el proceso respectivo que garantice el derecho de defensa y contradicción conforme lo regulan las normas que refieren la materia.

ARTÍCULO CUARENTA Y SEIS: Las sanciones se impondrán teniendo en cuenta la gravedad de la falta y la reincidencia.

ARTÍCULO CUARENTA Y SIETE: Con relación a las faltas de que trata este capítulo, se deja claramente establecido;

1. La empresa no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar por causa de cualquiera de las faltas antes mencionadas y de su correspondiente sanción.
2. La empresa llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones impuestas con motivo de tales faltas, para efectos del registro de trabajo y para ser tenido en cuenta para ascensos y los demás efectos a que hubiere lugar.

ARTÍCULO CUARENTA Y OCHO: Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria. Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
4. Por salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.

ARTÍCULO CUARENTA Y NUEVE: Causales de extinción de la acción disciplinaria. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del investigado.
2. Cuando se vulnere por completo el debido proceso.

PARÁGRAFO: El desistimiento del Jefe inmediato o el Gerente de la empresa no extingue la acción disciplinaria.

ARTÍCULO CINCUENTA: En el tema de las faltas disciplinarias y lo regulado en el presente reglamento, deberá darse aplicabilidad en forma preferente al Código Único Disciplinario, conforme a los criterios establecidos por la Procuraduría General de la Nación y el desarrollo jurisprudencial, para garantizar el derecho al debido proceso de los trabajadores de la empresa de servicios públicos PURIFICA E. S. P.

CAPITULO XIII

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO CINCUENTA Y UNO: Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa de servicios públicos PURIFICA E. S. P.:

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, calumnia, injuria, maltratos verbales o físicos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la empresa, los



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

clientes y sus acompañantes, el personal directivo, los trabajadores en general y sus familias.

3. Todo daño material grave causado intencionalmente a las edificaciones, obras, maquinarias, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la empresa.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la oficina, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores.
5. 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 y en especial el presente reglamento de trabajo.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio por labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la empresa.

Para dar aplicación a éste numeral, la empresa se ceñirá al siguiente procedimiento:

- a) Se requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no menor de ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos la empresa considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo de 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 la empresa no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico ocupacional contratado por la empresa o por los encargados de Salud Ocupacional para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.
14. Cuando se le compruebe al trabajador que ha causado acoso laboral en cualquiera de las modalidades presentadas en el Capítulo XV del presente reglamento.
15. Cuando el trabajador no responda de forma veraz el interrogatorio que se le realice en el examen médico de Ingreso.

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

PARÁGRAFO: Al momento de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de la empresa, esta debe indicar la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO CINCUENTA Y DOS: Tienen igualmente el carácter de justas causas de terminación unilateral del contrato por parte de empresa, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO CINCUENTA Y TRES: Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la empresa, respecto de las condiciones de trabajo.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

2. Todo acto de violencia, maltratos o amenazas graves inferidas por la empresa contra el trabajador dentro o fuera del servicio.
3. Cualquier acto de la empresa o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todo perjuicio causado maliciosamente por la empresa al trabajador en la prestación del servicio.
5. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la empresa, de sus obligaciones contractuales o legales.
6. Ser víctima de cualquiera de las modalidades de acoso laboral establecidas en la normatividad y en el presente reglamento.

PARÁGRAFO: Cuando el trabajador da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, debe manifestar a la empresa la causal o motivo de su determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO CINCUENTA Y CUATRO: El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente: **GERENTE** o a quien se le delegue.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa: **GERENTE** o a quien se le delegue.

ARTÍCULO CINCUENTA Y CINCO: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo de **GERENTE** o a quien se le delegue, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO CINCUENTA Y SEIS: 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 si lo hubiere.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPITULO XV

MECANISMOS DE PREVENCION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

LEY 1010 DE 2006 DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO CINCUENTA Y SIETE: 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).

ARTÍCULO CINCUENTA Y OCHO: Se consideran Modalidades de Acoso Laboral las definidas a continuación y descritas en la Ley 1010 de 2006:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

ARTÍCULO CINCUENTA Y NUEVE: CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. 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;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. 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;
10. 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;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. 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;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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



ARTÍCULO SESENTA: CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. 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;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
6. 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.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución Política Colombiana.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

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 SESENTA Y UNO: Mecanismos: Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, se adelantarán las siguientes acciones:

1. **LA EMPRESA DE SEERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P,** realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la Empresa, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma y a velar por el buen ambiente laboral.
2. De igual manera, adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO SESENTA Y DOS: Finalidad: Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010/06, 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 SESENTA Y TRES: Procedimiento: Cualquier persona vinculada laboralmente con la Empresa que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al **Representante Legal** de la Empresa o al comité de convivencia laboral, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará 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.

ARTÍCULO SESENTA Y CUATRO: De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el **Representante Legal** o el comité de convivencia laboral, podrá 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



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO SESENTA Y CINCO: En desarrollo del procedimiento anterior el **Representante Legal**, o el comité de convivencia laboral, podrá 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 artículo 3, 4, 5, 6 y 7 de la Ley 1010/06 puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO SESENTA Y SEIS: LA EMPRESA DE SEERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P, conformará un comité de convivencia laboral encargado de hacer el análisis de aquellos casos en que se controviertan situaciones de acoso laboral. Se integrará en todos los casos por la Gerencia, un designado por el sujeto pasivo de la conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral, y un designado por el sujeto activo de la misma conducta. Este Comité deberá hacer seguimiento del caso particular sometido a su consideración.

De su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes.

CAPITULO XVI

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO SESENTA Y SIETE: LA EMPRESA DE SEERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P, dando cumplimiento a las normas que refieren la materia, el Gerente conformara el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO SESENTA Y OCHO: REUNIONES. El Comité de Convivencia Laboral de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P,** se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará 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.

ARTÍCULO SESENTA Y NUEVE: Serán funciones del Comité de Convivencia Laboral de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P,** las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
“PURIFICA” E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS
DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL
MUNICIPIO DE PURIFICACION – TOLIMA
"PURIFICA" E.S.P.
NIT. 809.004.412-4

CAPITULO XVII

TELETRABAJO

ARTÍCULO SETENTA: Actualmente, la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS PURIFICA E.S.P.**, no realiza actividades relacionadas con el Teletrabajo, pero podrá dentro de su actividad contratar o implementar este tipo de servicios para lo cual dará estricto cumplimiento a lo definido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y demás normas que refieren la materia.

CAPITULO XVIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO SETENTA Y UNO: Una vez publicado el presente reglamento en dos (2) sitios diferentes de la empresa PURIFICA E. S. P. y dentro de los quince (15) días siguientes al de su publicación, los trabajadores podrán dentro de los quince (15) días siguientes solicitar al Gerente de la empresa los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley o cuando consideren que contravienen alguna disposición del ordenamiento jurídico.

CAPITULO XIX

VIGENCIA

ARTÍCULO SETENTA Y DOS: El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir ocho (8) días después de su socialización y publicación, y después de no existir objeción alguna por parte de los trabajadores.

CAPITULO XX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO SETENTA Y TRES: Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento Interno de Trabajo, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Empresa.