



SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA
FINANCIERA Y COMERCIAL

REGLAMENTO INTERNO

DE TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO 0327 DEL 2005

(OCTUBRE 25 DEL 2005)

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

DILIGENCIA DE NOTIFICACION PERSONAL. Armenia, Q.

En la fecha indicad notifico el contenido de la Resolución N°0326 del 25 de Octubre del 2005 que antecede al Señor(a) HUGO HERRER CORREA, identificado (a) con la cedula de ciudadanía número 7.505.849 en su condición de Representante Legal de la empresa: EMPRESA SANITRIA DEL QUINDIO S.A E.S.P ``EAQUIN S.A E.S.P" quien enterado (a) del contenido firma en constancia ante la suscrita Auxiliar Administrativa del Grupo Trabajo Empleo y Seguridad Social, quien advierte que contra la presente providencia proceden los recursos de Reposición ante el funcionario que dictó la Resolución y el de apelación ante el inmediato superior dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o des fijación del edicto.

EL NOTIFICADO

HUGO HERRER CORREA CC.

7.505.849 Armenia.

FECHA

RESOLUCION NÚMERO 0327 DEL 2005
(OCTUBRE 25 DEL 2005)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA UN REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO.**

EL COORDINADOR DEL GRUPO TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el Decreto 1741 de 1993 en su Artículo 37 Numeral 5 y el artículo 119 del código sustantivo del Trabajo, Resolución N°. 005 del 3 de Febrero de 2003. Resolución 0951 Art.9 del 28 de Abril de 2003, y,

CONSIDERANDO

Que para estudio y aprobación fue presentado al Despacho del Grupo de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Quindío, la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa: EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A. E.S.P "ESAQUIN S.A E.S.P", con domicilio principal en la Carrera 14 N° 22-30 en el Municipio de Armenia, Departamento del Quindío, con Nit.800.063.823-7 cuyo Representante Legal es el señor HEIDELMANN GRAJALES PUENTES, identificado con la Cédula de Ciudadanía Número 7.519.124 de Armenia.

Que una vez estudiado se encontró apto para su aprobación.

En mérito de lo anterior este Despacho,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa SANITARIA DEL QUINDIO S.A, E.S.P "ESAQUIN S.A E.S.P" con domicilio principal en la Carrera 14 N° 22-30 en el Municipio de Armenia , Departamento del Quindío, con NIT 800.063.823-7 cuyo Representante Legal es el Señor HEIDLMANN GRAJALES PUENTES, identificado con Cédula de Ciudadanía número 7.519.124 de Armenia

ARTICULO SEGUNDO: Las disposiciones contenidas en el Reglamento no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la Ley, pacto, convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato individual de trabajo vigente, que adquiera vigencia con posterioridad a la ejecutoria de esta Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente providencia, deberá publicarse mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos de trabajo, si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento Interno se publicará la Resolución aprobatoria, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 6° del Decreto 617 de 1954.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR la presente providencia de conformidad con lo establecido en los Artículos 44 y 45 de C.C.A.

ARTICULO QUINTO: Contra la presente Resolución, proceden los Recursos de Reposición ante el funcionario que dictó la providencia y el de Apelación ante el superior inmediato, interpuestos dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal o a la des fijación del Edicto.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Armenia, Quindío. A los veinticinco (25) días del mes de Octubre del dos mil cinco (2005).

EDILSON ALBERTO LONDOÑO RODRIGUEZ Coordinador –
grupo Trabajo, Empleo y S.S

Elaborado por _____

Revisado por _____

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A E.S.P
ESAQUIN S.A E.S.P

CAPITULO I

“Por medio de la cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo para los Empleados Públicos y Oficiales de la Empresa Sanitaria del Quindío S.A E.S.P”.

Este reglamento regula las relaciones contractuales entre las Empresa y sus trabajadores, tanto en la sede principal de Armenia Quindío, como en los diferentes municipios donde la Empresa presta sus servicios de Acueducto y Alcantarillado.

CAPITULO II

ARTICULO 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Sanitaria del Quindío “ESAQUIN S.A E.S.P”, con domicilio en la Ciudad de Armenia Quindío y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa ESAQUIN S.A E.S.P como todos sus trabajadores, este reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores. (Artículos 104, 106,108 C.S.T)

CAPITULO III

NOCION DE EMPLEO

ARTICULO 2. Empleo se entiende por empleo, el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el Reglamento Interno de Trabajo, o asignado por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración y que deban ser atendidas por una persona natural.

CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 3: Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa Sanitaria del Quindío “ESAQUIN S.A E.S.P” deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano colombiano de nacimiento o adopción, salvo las excepciones que expresamente determine la ley.
- b) Haber observado buena conducta pública.
- c) Poseer la capacidad física y mental propia para el desempeño del cargo y estar en buenas condiciones de salud, de acuerdo con lo estipulado por la entidad de previsión social y el medio designado.
- d) Estar en disposición de trabajar en las jornadas y horarios establecidos.
- e) No haber sido retirado e inhabilitado del servicio público o privado por sanción disciplinaria.
- f) No tener parientes trabajando en la Empresa, hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, salvo las excepciones de ley.
- g) No estar gozando de pensión.
- h) No estar sancionado con interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
- i) No haber sido condenado a pena privativa de la libertad excepto por delitos culposos.

Además el aspirante deberá presentar las entrevistas, los exámenes de conocimiento, prueba, que para cada cargo prescriba la Empresa Sanitaria del Quindío " ESAQUIN S.A E.S.P".

Una vez admitido el aspirante para ocupar un cargo dentro de la Empresa deberá acompañar los siguientes documentos:

1. –Fotocopia de la cédula de ciudadanía, o tarjeta de identidad según el caso. Los menores de diez y ocho (18) años necesitan para trabajar, autorización escrita del inspector de trabajo, en su defecto la primera autoridad local a solicitud de los padres y falta de estos, del defensor de familia.
2. Hoja de vida – Formato de la Función Publica.
3. Fotocopia de antecedentes judiciales (Policía)
4. Antecedentes disciplinarios.
5. Certificado médico de que esta en buenas condiciones para laborar.

6. Dos (2) fotos de 3x4 en fondo azul.
7. Fotocopia de diplomas y certificados de estudios.
8. Fotocopia de las certificaciones laborales.
9. Estampillas pro desarrollo y estampillas pro hospital.
- 10.No ser deudor moroso del estado.

PARAGRAFO: La Empresa Sanitaria del Quindío "ESQUIN S.A E.S.P" podrá establecer además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios para vincular al aspirante. Sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

DE LA INDUCCION Y REINDUCCION DEL PERSONAL

La Subgerencia Administrativa y Financiera, deberá recibir al nuevo empleado para facilitar el buen desempeño de sus funciones y para el efecto, será obligación:

- a) Explicarle al funcionario de la entidad, los servicios a los está adscrito, y la ubicación jerárquica y física del empleado.
- b) Entregarle los manuales correspondientes al empleo de que toma posesión y la información reglamentaria que deba conocer.
- c) Presentarlo a sus superiores jerárquicos.

ARTICULO 4: El jefe de la dependencia en donde debe prestar sus servicios el nuevo empleado deberá:

- a) Explicarle el funcionamiento interno de la dependencia y sus procedimientos específicos, las funciones que competen y las modalidades de su ejercicio.
- b) Disponer lo conducente para que le sean entregados los elementos para el desempeño del empleo.

ARTICULO 5: Es obligación de los empleados de la Empresa Sanitaria del Quindío S.A E.S.P, dar al nuevo empleado las explicaciones e informes necesarios para la prestación de los servicios.

ARTICULO 6: Dentro de los ocho (8) días siguientes al de la presentación deberá entregar la Subgerencia Administrativa y Financiera, el carnet que lo acredita como funcionario de la Empresa. Este documento es devolutivo, en consecuencia debe ser entregado a la subgerencia Administrativa y Financiera al retiro de la entidad.

En caso de pérdida del citado documento debe darse aviso inmediatamente a la Subgerencia Administrativa y Financiera. La omisión del cumplimiento de esta obligación, será sancionada disciplinariamente.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 7: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laborar, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubra la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la Empresa patrocinada en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

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

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

ARTICULO 8: Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código de Trabajo (Ley 188 de 1959, art.2°).

ARTICULO 9: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos (Artículo 2 Decreto 933 de 2003) autorizada a cambio de que una Empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operario, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (Artículo 1 Decreto 933 del 11 de Abril de 2003)

Son elementos particulares y especiales

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50 % de un salario mínimo mensual vigente.

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

El apoyo de sostenimiento durante fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

1. Razón social de la Empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y número de cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y número de cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos y datos personales del aprendiz.
4. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
5. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
6. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
7. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
9. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
10. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
11. Fecha de suscripción del contrato.
12. Firmas de las partes.

ARTICULO 10: Empresas obligadas a la vinculación de aprendices: las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentren obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad que desempeñan.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el

desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando éstos no superen el 25% del total de aprendices.

Las empresas Industriales y Comerciales del Estado y las de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la ley 789 de 2002.

PARAGRAFO: Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán tener un aprendiz de formación del SENA, (Ley 78 art. 32). (Parágrafo 1 Artículo 11 del Decreto 933 de 2003)

ARTICULO 11: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la Empresa, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20) trabajadores. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva Empresa, quien contara con el término de cinco (05) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota prederán los recursos de ley.

PARAGRAFO: Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la Empresa deberá remplazar el aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta Empresa (Ley 789, art.33).

ARTICULO 12: Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objetos de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares.

En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén (Ley 789, Art.35).

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa Sanitaria del Quindío S.A E.S.P podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARAGRAFO: La Empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma. (Ley 789, Art.35)

ARTICULO 13 : El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos(2) años de enseñanza y trabajo, alternados en dos fases sucesivas, lectivas y prácticas para ningún arte u oficio y solo podrá practicarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones u oficios que serán publicadas por la Empresa.

Los contratos de trabajo se suscribirán por el término establecido oficialmente para el diseño curricular del oficio en que se forme el aprendiz, incluidos el numero y alternancia de las etapas de enseñanza y práctica y la duración de cada una de ellas. La etapa lectiva o de de enseñanza del contrato de aprendizaje se adelantará en el SENA, o directamente en las Empresas o establecimientos de formación cuyos cursos hayan sido autorizados por el SENA.

ARTICULO 14: El término del contrato de trabajo se aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación metódica y los primeros dos (2) meses del mismo se presumen como período de prueba.

ARTICULO 15: En los demás aspectos, el contrato de aprendizaje como forma especial dentro del derecho laboral se regirá por las normas contenidas en los artículos 30 al 42 de la Ley 789 de 2002 y las demás disposiciones que la reglamenten.

CAPITULO IV

CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR

ARTICULO 16: Tienen capacidad para contratar con la Empresa todas las personal que hayan cumplido Dieciocho (18) años de edad.

Los servidores de la entidad son por regla general Trabajadores Oficiales y en sus relaciones con esta se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 734 de 2002, la ley 6 de 1945, las norma que reglamenten, modifiquen, adicionen, o sustituyan, las normas especiales que establecen sus derechos, obligaciones y responsabilidades, los estatutos de la entidad, el Reglamento Interno de Trabajo y la convención colectiva, si la hubiere. Solo se consideran Empleados Públicos los siguientes funcionarios: el Gerente General de la Entidad, los Subgerentes, Jefes de Oficinas, Jefes de División, Contador, Tesorero General, Almacenista General, Ingenieros Auxiliares, Bacterióloga, Topógrafo, Auxiliares, Coordinadores Municipales, Coordinadores Recaudadores Municipales, Secretarias y Secretarias Recaudadoras, las cuales serán de libre nombramiento y remoción.

CAPITULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 17: La Empresa Sanitaria del Quindío S.A, E.S.P una vez admitido el aspirante, el Gerente podrá pactar un periodo de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones del trabajo. (Artículo 76 del C.S.T)

ARTÍCULO 18: De conformidad al artículo 77 y 78 del C.S.T, el contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y no podrá en ningún caso exceder de dos (02) meses.

ARTÍCULO 19: En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) un año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte de término inicial pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba salvo, para el primer contrato (Art. 7 Ley 50/90).

ARTÍCULO 20: Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier tiempo y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio de la Empresa Sanitaria del Quindío

S.A, E.S.P. "ESAQUIN", con consentimiento expreso o tácito, por el simple hecho de continuar el trabajador al servicio de ESAQUIN, se considerará regulado por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba (Art. 80 C.S.T.).

CAPITULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 21: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Empresa Sanitaria del Quindío S.A E.SP " ESAQUIN". Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos. Artículo 6º C.S.T

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 22: Para los trabajadores Oficiales la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. (Porque se rige por el código sustantivo de Trabajo)

ARTÍCULO 23: Para los Empleados Públicos la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cuatro horas a la semana (44), (Porque se rige por el Decreto Ley 1042 de 1978).

ARTICULO 24: La Empresa Sanitaria del Quindío S.A, E.S.P, ESAQUIN, determinará administrativamente los respectivos horarios correspondientes al personal administrativo, al personal operativo, en razón al objeto de la misma, esto es, como entidad prestadora de Servicios Públicos Domiciliarios los cuales quedaran así :

ARTÍCULO 25: Para los empleados administrativos de la oficina principal de Armenia Quindío será de 7:30 A.M a las 12:00 meridiano, en horas de la mañana de lunes a Viernes y en las horas de la tarde de 2:00 a 6:30 P.M de Lunes a Miércoles

y los días Jueves y Viernes de 2:00 P.M a 6:00 P.M, disponiendo de dos horas (12:00M a 2:00P.M) para alimentación.

ARTICULOS 26: Para los empleados de las oficinas Municipales el horario de trabajo será de lunes a viernes de 7:30 A.M a 12:00 Meridiano y de 2:P.M a 5:30 P.M disponiendo de dos horas (12:00 M a 2:00P.M) para alimentación.

Para estos funcionarios la semana laboral termina el día sábado que tendrá un horario de 7:30 A.M a 11:30 A.M.

Para los trabajadores de las plantas de tratamiento, la Empresa dispondrá de tres turnos de ocho horas cada uno de la siguiente forma:

- Primer Turno : De 6:00 A.M a 2:00 P.M
- Segundo Turno: De 2:00 P.M a 10:00 P.M
- Tercer Turno: De 10:00 P.M a 6:00 A.M del día siguiente, todo teniendo en cuenta que la Jornada Laboral Semanal no podrá exceder de cuarenta y ocho (48) horas.

Períodos de descanso:

- Primer turno: 9:00 A.M a 9:10 A.M / 12:00M a 12:10 P.M / 1:00 a 1:30 P.M
Para alimentación.
- Segundo turno: 5:00 P.M a 5:10 P.M/9:00P.M a 9:10 P.M / 7:00 P.M a 7:30P.M
Para alimentación.
- Tercer turno: 12:00 A.M a 12:10A.M/4:00 A.M a 4:10A.M/2:00A.M a 2:30A.M
Para alimentación.

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador, se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de comunicación. (Art.21 Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO SEGUNDO: JORNADA ESPECIAL: La Empresa Sanitaria del Quindío S.A E.S.P puede acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos que permitan operar a la Empresa Sanitaria del Quindío S.A, E.S.P o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días a la

semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y (36) a la semana. (Artículo 51 Ley 789 de 2002).

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho siempre a un (1) día de descanso remunerado.

PARAGRAFO TERCERO: LA EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) 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 (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 A.M a 10:00 P.M.

CAPITULO VIII

TRABAJO ORDINARIO, RECARGOS NOCTURNOS, FESTIVOS DOMINICALES Y OTROS.

ARTÍCULO 27: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis (6:00A.M) y veintidós horas (10:00 P.M) y trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 P.M) y las seis horas (6:00 A.M)(Artículo 25 ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 28: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal. (Artículo 159 de C.S.T).

ARTÍCULO 29: El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 de C.S.T, solo podrá efectuarse en dos horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una o de una autoridad delegada por este . (Artículo 1 Decreto 13 de 1967)

ARTICULO 30: TASAS DE LIQUIDACION Y RECARGOS

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%), sobre el valor del trabajo diurno.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diario.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento(75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes descritos se liquidan de manera exclusiva, es decir, no son acumulables. (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31: El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en porción a las horas laboradas.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c), de la Ley 50 1990.

ARTÍCULO 32: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno , en su caso se efectuará junto con el salario del periodo siguiente. (Artículo 134 Numeral 2 de C.S.T)

ARTÍCULO 33: La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 29 de Este reglamento..

PARAGRAFO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos horas diarias y doce semanales. Cando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajadores a diez horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Artículo 22 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 34: El empleador podrá convenir con la Empresa su día de descanso obligatorio; el día sábado o domingo, que será reconocido en todos los aspectos como descanso dominical institucionalizado.

PARAGRAFO: ESAQUIN S.A podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en la ley.

ARTICULO 35: La Empresa Sanitaria del Quindío S.A (E.S.P) no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

CAPITULO IX

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 36: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1º Mayo, 29 de Junio, 20 Julio, de 7 y 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1º y 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días jueves y viernes Santos, Ascensión del Señor Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado de 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1º y 11 de Noviembre, Ascensión del Señor Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente de dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
4. Las prestaciones de derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO UNO: Cuando la jornada de trabajo convenida entre las partes en días u horas no implique la prestación del servicio en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26 Numeral 5, ley 50 de 1990).

PARAGRAFO DOS: El trabajador podrá convenir con el empleador su día descanso obligatorio, día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. (Art. 26, parágrafo 1 de la ley 789 de 2002)

PARAGRAFO TRES: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Parágrafo 2 artículo 26 de la ley 789 de 2002)

ARTICULO 37: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 36 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 38: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 de 1983 el empleador suspendiera el trabajo, esta obligado a pagar salario de ese día, como si se hubiera realizado . No esta obligado a pagarlo cuando hubiera mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario de horas extras Artículo 178 del C.S.T

ARTICULO 39: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de éste reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 40: Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el Artículo 23 la Empresa suspendiere el trabajo, esta obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No esta obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 41: Los empleados públicos y los trabajadores oficiales de la Empresa tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, por cada año de servicio. (Artículo 186, Numeral 1º C.S.T).

ARTÍCULO 42: La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince días (15) de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Artículo 187 del C.S.T).

ARTÍCULO 43: Si se presenta interrupción injustificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 187 del C.S.T).

ARTICULO 44: El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado , en su cuantía total, por lo menos cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

ARTÍCULO 45: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero la Empresa podrá autorizar que se paguen en dinero en los siguientes casos:

- Cuando el Gerente General así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, o en el funcionamiento de la Empresa, evento en el cual puede autorizarse la compensación en dinero correspondiente a máximo un (1) período.
- Cuando el Empleado Público o Trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces hasta entonces y si el Empleado público quedare retirado del servicio por causas distintas de la mala conducta y le faltaren treinta días o menos para cumplir un año de servicios, tiene derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones, como si se tratara de un año (1) completo de servicios.

En estos casos la liquidación y pago correspondiente se efectuará con base en el último salario devengado y tal reconocimiento no implica continuidad en el servicio por el último de las vacaciones que se compensen en dinero.

Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años (2), por necesidad del servicio, y mediante resolución motivada. Cuando no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, sin que medie autorización de aplazamiento, el derecho a disfrutarlas o a percibir la compensación correspondiente, prescribe en cuatro años. (Decreto Ley 3135 de 1968).

ARTÍCULO 46: En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trata de trabajadores técnicos especializados de confianza.

PRIMA DE VACACIONES

La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio y esta se pagará dentro de los cinco días hábiles anteriores a la fecha señalada del descanso remunerado.

Compensación de la Prima de Vacaciones. La prima no se perderá en los casos en que se autorice el pago de las vacaciones en dinero.

Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retire de la entidad por motivos distintos a destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.

ARTICULO 47: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 48: El empleador llevará un registro de vacaciones en 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. (Artículo 5° Decreto 13 de 1967).

Los permisos no suspenden el contrato de trabajo, son un gracia concedida por el patrono al trabajador y puede ser otorgados cuando medie justa causa, entre otros, los casos enunciados anteriormente.

CAPITULO X

DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTICULO 49: Los vinculados regularmente a la Empresa Sanitaria del Quindío S.A (E.S.P) pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: a) Servicio activo

- b) En licencia
- c) En permiso
- d) En comisión
- e) En ejercicio de las funciones de otro empleo por encargo
- f) En vacaciones

- g) Suspendido en ejercicio de sus funciones
- h) Prestando el servicio militar

DEL SERVICIO ACTIVO

ARTICULO 50: Un empleado se encuentra en servicio activo, cuando ejerce actualmente las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.

DE LAS LICENCIAS

ARTICULO 51: Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de sus funciones, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

ARTICULO 52: Los empleados tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo hasta por 60 días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa y a juicio del Gerente General la licencia puede prorrogarse por treinta (30) días más.

La licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero puede en todo caso renunciarse por el beneficiario.

ARTICULO 53: Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requiera.

ARTÍCULO 54: Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, El Gerente General, decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 55: El tiempo de la licencia ordinaria y de la prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio. Durante las licencias ordinarias no se podrán desempeñar otros empleos dentro de la Administración Pública.

ARTÍCULO 56: Las licencias por maternidad o por enfermedad serán remuneradas de acuerdo con las normas legales sobre seguridad social, aplicables en la Empresa.

ARTÍCULO 57: Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el empleado debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no lo hace incurrirá en abandono del empleo.

PERMISOS

ARTÍCULO 58: La Empresa Sanitaria del Quindío S.A (E.S.P) 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 como sería el caso de jurados de votación etc., en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para cumplir en su caso al servicio médico correspondiente, para cumplir citaciones judiciales, para asistir al entierro de sus compañeros y parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, siempre que avisen con la debida oportunidad la Empresa y a sus representantes, y en que en el último caso el número de los representantes no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Empresa, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes concesiones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias hasta por cinco (5) días, comprobada a solicitud del empleado y en caso de matrimonio del mismo.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, o de sus parientes citados en el artículo anterior, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual al trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Empresa. (Artículo 57 numeral 6° del C.S.T)

Los permisos no suspenden el contrato de trabajo, son una gracia concedida por el patrono al trabajador y pueden ser otorgados cuando medie justa causa , entre otros los casos anunciados anteriormente.

En el caso de los permisos hasta medio día, debe ser autorizado por el jefe inmediato y los permisos superiores a un día por la Subgerencia Administrativa, Financiera y Comercial con el visto bueno del jefe inmediato.

DE LAS COMISIONES INTERNAS

ARTÍCULO 59: A los empleados de la Empresa se les podrá otorgar comisión para los siguientes fines:

- a) De servicio: Para ejercer las funciones propias del empleo en lugar diferente al de la sede.
- b) Para cumplir misiones especiales conferidas por los superiores, asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen a la empresa y que se relacionen con el ramo en que preste sus servicios.
- c) Para adelantar cursos y estudios de capacitación.
- d) Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organizaciones nacionales o de instituciones privadas o públicas.

Dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de la comisión, el empleado deberá rendir informe sobre el cumplimiento de los objetivos de la misma.

DEL ENCARGO

ARTÍCULO 60: La situación del encargo en cuanto a sus diferentes modalidades, términos y procedimientos, se rige por lo dispuesto en la ley.

DE LAS VACACIONES

ARTÍCULO 61: La situación de las vacaciones se rige por lo previsto en la ley.

DEL SERVICIO MIITAR

ARTÍCULO 62: Cuando un empleado sea llamado a presentar servicio militar obligatorio, o convocado en calidad de reservista, su situación como empleado en el momento de su llamado a filas, no sufrirá ninguna alteración

pero quedará exento de todas las obligaciones anexas al servicio civil y no tendrá derecho a percibir la remuneración que le corresponda al empleo del cual es titular.

Al finalizar el servicio militar, el empleado tiene derecho a ser reintegrado a su empleo o a otro de igual categoría y de funciones similares.

CAPITULO XI

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODO QUE REGULA.

ARTÍCULO 63: Formas y libertad de estipulación.

El salario es la contraprestación principal y directa que recibe el trabajador por sus servicios.

1. La Empresa Sanitaria del Quindío S.A (E.S.P) y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero respetando siempre el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por trabajos nocturnos horas extras dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser menor al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente e impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva del auxilio de sus cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por eso se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18, ley 50 de 1990)
5. Del salario se descuentan los apotes para salud y pensión del 11,25% cuando las personas devengan menos de cuatro salarios mínimos y un 1% adicional cuando superan ese tope.

La Empresa asumirá los porcentajes que establezca la ley en aportes a salud, pensión, parafiscales y ARP, los cuales serán cancelados en su totalidad.

ARTÍCULO 64: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo al estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 del C.S.T)

ARTÍCULO 65: Salvo convenio por escrito , el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. (Artículo 138 Numeral 1° del C.S.T)

ARTICULO 66: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse a juicio de la Empresa, en efectivo, consignación, cheque, u otras órdenes de pago. La remuneración al trabajo se estipulará por meses y se pagará por quincenas dentro de cada período mensual. Los pagos se efectuaran en las oficinas de la Empresa o donde ésta lo determine.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134 del C.S.T)

Labores prohibidas para mujeres y menores.

ARTÍCULO 67:Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos . Las mujeres sin distinción de edad y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art.242, ords.2° y 3°).

ARTÍCULO 68: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos bajo temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esta expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o acústicas.
10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto.
11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
12. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
13. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

14. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
15. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos , fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
16. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos , pulido y esmerilado de seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria de cerámica.
17. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados , en andamios o en molduras precalentadas.
18. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
19. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
20. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y plantas de cemento.
21. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico Nacional del Aprendizaje o un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones , ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo o la integridad física

del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de diez y ocho años (18) todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, Artículos 245 y 246)

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (D. 2737/89, Art.243) (5).

CAPITULO XIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN E HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO.

ARTICULO 69: Es obligación del empleador velar por la salud seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 70: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.P. a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador.

ARTICULO 71: Todo trabajador, desde el mismo día en que sienta enfermo deberá comunicarlo al representante legal de la Empresa o a quien haga sus veces, el cual harpas lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que muestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 72: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Empresa Sanitaria del Quindío S.A. E.S.P, en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 73: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higienes y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: Es grave el incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de las Empresas Sanitarias del Quindío S.A E.S.P, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la institución para la determinación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Protección Social, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91 del Decreto 11295 de 1994).

ARTICULO 74: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectivo 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 ante las E.P.S y la A.R.P.

ARTICULO 75: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Empresa ESAQUIN S.A E.S.P, a su representante, o a quien haga sus veces. (Artículo 220 del C.S.T).

ARTÍCULO 76: Todas las empresas y las entidades de riesgo profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la grave frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expide.

ARTICULO 77: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 100 de 1993, la Resolución 1016 de 1980 y las demás que se establezcan con tal fin. De la misma manera, ambas están obligadas a sujetarse del Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto.

CAPITULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 78: los trabajadores de la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P), tienen como deberes los siguientes:

- a)** Respeto y subordinación a los superiores
- b)** Respeto a sus compañeros de trabajo
- c)** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d)** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e)** Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f)** Hacer las observaciones, reclamos y solicitud a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g)** Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.
- h)** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo.
- i)** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores salvo orden superior.
- j)** Cumplir estrictamente con el horario de trabajo.

- k) Usar en las labores de trabajo la dotación que la empresa le suministra. El no usarla autoriza a la empresa a suspender el suministro de la dotación de los dos semestres (2) siguientes, además la sanción disciplinaria correspondiente.
- l) Atender con eficiencia y oportunidad a todas las personas con quienes debe comunicarse por razón de su cargo o funciones.

ARTÍCULO 79: todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado. La ejecución de la buena fe, supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o que se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

CAPITULO XV

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 80: EL ARTÍCULO 21 de los estatutos de la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) establece los órganos de dirección y administración

1. Asamblea general

2. Junta directiva

3. Gerencia general

3.1 Jefe de oficina jurídica, contratación administrativa y control disciplinario.

4. subgerencia técnica operativa.

4.1 Jefe de división técnico y planeación.

4.2 Ingeniería auxiliar.

4.3 Bacteriólogo.

4.4 Topógrafo.

4.5 Coordinadores municipales.

4.6 Coordinadores recaudadores municipales.

4.7 Operario de planta.

4.8 Fontaneros.

5. Subgerencia administrativa, financiera y comercial.

5.1 División comercial.

5.2 Contador.

- 5.3** Tesorero general.
- 5.4** Almacenista general.
- 5.5** Auxiliar de contabilidad.
- 5.6** Auxiliar de tesorería.
- 5.7** Auxiliar de sistemas.
- 5.8** Auxiliar de facturación.
- 5.9** Auxiliar de peticiones, quejas y reclamos.
- 5.10** Secretarias.
- 5.11** Secretarias recaudadoras.
- 5.12** Conductores mecánicos.
- 5.13** Auxiliares de servicios generales.

6. Órganos de asesoría y coordinación.

- 6.1** Comité de gerencia.
- 6.2** Comité de coordinador de control interno.
- 6.3** Comité de planeación.

Son los máximos directivos de la empresa y esa línea jerárquica desciende a:
Todos los trabajadores están subordinados a los anteriores en orden ascendente.

En lo referente a la administración de la empresa, los trabajadores observaran rigurosamente, en todos los casos el conducto regular.

PARAGRAFO: tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P), el jefe de oficina jurídica, contratación administrativa y control disciplinario.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 81: son obligaciones especiales de EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P)

- 1.** Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2.** Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

- 3.** Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad para este efecto la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4.** Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- 5.** Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6.** Dar al trabajador que los solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor y el salario devengado, así como también certificación de buena conducta si la obtuvo.
- 7.** Conceder a las trabajadoras que están en el periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
- 8.** Conceder al trabajador las licencias necesarias.
- 9.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES A LA EMPRESA Y A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 82: son obligaciones especiales del trabajador:

- 1.** Realizar personalmente la labor encomendada bajo los términos estipulados y en razón al mandato de este reglamento.
- 2.** Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular la imparta a su representante según el orden jerárquico establecido en el artículo 51 de este reglamento.
- 3.** Conservar y restituir en buen estado los instrumentos, equipos, útiles y demás muebles propios de la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) que se les hayan facilitado para el desempeño de su labor.
- 4.** Rigurosamente guardar la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5.** Observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) así como también tomar las precauciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.

6. Registrar en las oficinas de EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) su domicilio y dirección y en caso de cambio del mismo dar aviso oportuno de ello.
7. Comunicar oportunamente a la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. Observar rigurosamente las normas contractuales, reglamentarias y legales.

ARTÍCULO 84: se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las plantas, oficinas o establecimientos, los útiles de trabajo, las materias primas o herramientas sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas rifas o suscripciones, ventas o negociaciones de artículos misceláneos y cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo (artículo 60 del C.S.T).
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) en objeto distinto del trabajo contratado.
8. Exigir o recibir para sí, pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directa o indirectamente sean prestados por la empresa prestadora de servicios públicos domiciliarios.
9. Revelar secretos o información confidencial, suministrar o utilizar información para fines o consecuencias adversas para la empresa.

CAPITULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

CAPITULO XVIII

Escalas de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 85: La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, o en el contrato de trabajo.

Artículo 86: Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de veinte (20) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez un llamado de atención; por segunda vez, amonestación escrita, por tercera vez, multa de una quinta parte del salario de un día de trabajo; por cuarta vez, suspensión en el trabajo en el día o en la noche según el turno que le corresponda.
- b. La falta total de trabajo en el día, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez amonestación escrita; por segunda vez, multa de una quinta parte del salario de un día de trabajo; por tercera vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- c. La falta de trabajo en la noche sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez multa de una quinta parte del salario; por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días y por tercera vez (3) suspensión en el trabajo hasta por Ocho (8) días
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, amonestación escrita; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

- e. La no utilización de los elementos de protección personal, o la utilización incorrecta acarreará la amonestación escrita, y en caso de reincidencia la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

Antes de imponer las sanciones de suspensión y multas, se deberá tener evidencias de los llamados y amonestaciones efectuadas al presunto infractor.

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

Artículo 86: Se establecen las siguientes faltas graves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de veinte (20) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por quinta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b. La falta total de trabajo en el día, sin excusa suficiente a la empresa, por cuarta vez, suspensión del trabajo por cinco (5) días.
- c. La falta total de trabajador en la noche sin excusa suficiente, por cuarta (4) vez suspensión del trabajador hasta por un (1) mes.
- d. La pérdida de herramientas o equipos entregados para ejecutar el trabajo acarreará que el trabajador cancele el valor del mismo para lo cual se tendrá en cuenta el estado del equipo o herramienta y se tomara como referencia para el cobro, el valor cotizado por un proveedor, además podrá imponer suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- e. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.

Artículo 87: Antes de imponer las sanciones de suspensión y multas referidas en los artículos anteriores, se deberá tener evidencia de los llamados de atención, amonestaciones y demás antecedentes sobre el particular.

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 consignara en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa que más puntual y eficientemente, cumpla con sus obligaciones.

Cuando la sanción sea multa y sancionado continúe vinculado a la misma entidad, el descuento podrá hacerse en forma proporcional durante los meses siguientes a su imposición; si se encuentra vinculado a otra entidad oficial, se oficiará para que el cobro se efectúe por descuento.

Las sanciones de suspensión de trabajo que sean de ocho (8) días, conllevará a la interrupción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 numeral 4 del C.S.T, con las consecuencias establecidas en el artículo 53 del C.S.T, en cuanto a la obligación del trabajador de prestar el servicio y del empleador de pagar los salarios de esos lapsos.

Artículo 88: Antes de imponer las sanciones de suspensión y multas referidas en los artículos anteriores, se deberá tener evidencia de los llamados de atención, amonestaciones y demás antecedentes sobre el particular.

- f. La no utilización de los elementos de protección personal, o la utilización incorrecta acarreará la amonestación escrita, y en caso de reincidencia la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

Antes de imponer las sanciones de suspensión y multas, se deberá tener evidencias de los llamados y amonestaciones efectuadas al presunto infractor.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignara en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o

regalos para los trabajadores de la empresa que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, o en el contrato de trabajo.

ARTICULO 85: la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) se rige por lo establecido en la ley 734 de 2002.

ARTICULO 86: el régimen disciplinario tiene por objeto asegurar la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia en los servicios administrativos a cargo de la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P), mediante la aplicación de un sistema que regula la conducta de los empleados y sanciona los actos incompatibles con los objetivos señalados o con la dignidad que implica el ejercicio de funciones de la empresa.

ARTICULO 87: antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleado implicado tendrá derecho a conocer el informe y las pruebas que se alleguen a la investigación, a que se practiquen las pruebas que solicite y sean contundentes y ser oído en declaración de descargos.

ARTICULO 88: las faltas disciplinarias para efecto de sanción, se calificaran como graves o leves, de acuerdo a su naturaleza y sus efectos, a las modalidades y circunstancias del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales de infractor.

ARTICULO 89: los empleados que incurran en las faltas señaladas en la ley 734 de 2002, serán objeto de las sanciones disciplinarias sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar.

ARTICULO 90: las sanciones disciplinarias serán impuestas por la jefe de oficina jurídica, contratación administrativa y control disciplinario.

ARTICULO 91: de toda sanción disciplinaria se deberá dar aviso a la subgerencia administrativa, financiera y comercial, para la anotación en la hoja de vida respectiva.

ARTICULO 92: los empleados que tengan conocimiento de la comisión de una infracción disciplinaria, deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la oficina jurídica, subgerencia administrativa, financiera y comercial, y del jefe inmediato, suministrando toda la documentación y demás datos de que tuviere noticia. La omisión de esta obligación constituye falta grave.

ARTICULO 93: la acción disciplinaria se iniciara de oficio, a solicitud o información del funcionario público o por queja debidamente presentada por cualquier persona. El denunciante solo podrá intervenir a solicitud de autoridad competente para dar los informes que se le pidan.

En todo caso se dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

ARTICULO 94: no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al tramite señalado en el código disciplinario único ley 734 de 2002.

CAPITULO XIX

PERSONA ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 95: los trabajadores y empleados tendrán el derecho de presentar sus reclamos o quejas por escrito, ante la subgerencia administrativa, financiera y comercial, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 96: dentro de los (15) días siguientes al de la notificación del acuerdo aprobatorio de la junta directiva de la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) del presente reglamento deberá publicarse en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos.

Si la empresa estableciere otro lugar de trabajo diferente a la planta física en que normalmente labora, se fijara en el mismo este reglamento de trabajo.

Con el reglamento debe fijarse el acuerdo aprobatorio del mismo (Art. 120 del C.S.T).

CAPITULO XX

PUBLICACIONES

ARTICULO 97: dentro de los quince días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatorio (Artículo 120 del C.S.T)

CAPITULO XXI

VIGENCIA

ARTICULO 98: el presente reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. (Articulo 121 C.S.T).

ARTICULO 99: desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la EMPRESA SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P).

CAPITULO XXII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 100: desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPITULO XXIII

CLAUSULAS INEFICALES

ARTICULO 101: no producirá ningún efecto las clausulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, normas laborales, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos

arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CONSTANCIA DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
SANITARIA DEL QUINDIO S.A (E.S.P) EN LA ELABORACION DEL REGLAMENTO
INTERNO DEL TRABAJO.

Los abajo firmantes trabajadores de la Empresa Sanitaria del Quindío S.A (E.S.P) domiciliada en la Carrera 14 N° 22-30 , del Municipio de Armenia Quindío, NIT 800.063.823-7 hacemos constar que hemos participado en la elaboración del Reglamento Interno del Trabajo de nuestra Empresa y que estamos de acuerdo con todas sus disposiciones y articulado, especialmente en lo que corresponde a faltas , sanciones y procedimientos de las mismas y de las quejas (Corte Constitucional y sentencia C-934/04).

CAPITULO XXIV

SOBRE EL ACOSO LABORAL

**MECANISMO DE PREVENCION Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU
SOLUCIÓN.**

Artículo 102: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa Sanitaria del Quindío S.A (E.S.P), constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente de la Empresa y se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 103: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de enero 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza ara la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de

promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de :

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

4. ARTICULO 104: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley.

- 1. La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, integrado por el jefe de recursos humanos quien lo presidirá, un representante del empleador y un representante de los trabajadores. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral"
- 2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinente para constituir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 - 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva la examinará, escuchando si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 - 5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativa y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

De otra parte, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento Interno de Trabajo, fueron escuchadas por la Empresa, de lo cual se dejó la respectiva constancia, si que tales opiniones fuesen obligatorias y sin que eliminasen el poder de subordinación laboral.

HEILDERMAN GRAJALES PUENTES
Gerente General.