

**RESOLUCION NUMERO 084**  
**(12 de noviembre de 2020)**

"Por medio del cual se compila el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa DAGUAS S.A E.S.P."

**EL GERENTE** de la Empresa de Distribución de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo del Carmen de Apicalá "**DAGUAS S.A. E.S.P. OFICIAL**" en uso de sus facultades legales, en la ley 2127 de 1945, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la Escritura Publica 1836 de 2017, y

**CONSIDERANDO**

Que el día quince (15) de octubre de 2020 la Junta Directiva de DAGUAS S.A E.S.P. en reunión extraordinaria aprobó por unanimidad, mediante Acta No. 36, el Acuerdo 002 del 15 de octubre de 2020 por el cual se modifica al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Distribución de Agua Potable, Alcantarillado y Aseo del Carmen de Apicalá (Tolima) "DAGUAS S.A. E.S.P. OFICIAL".

Que, en esta misma reunión, la Junta Directiva aprobó por unanimidad autorizar al Gerente de DAGUAS S.A E.S.P. para: "*Compilar en un solo acto administrativo el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, de tal forma no existan dos (2) o más Acuerdos referidos a este tema (...)*".

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO: COMPILAR** a través de la presente Resolución los Acuerdos de Junta Directiva número 003 de diciembre 27 de 2007, 001 de agosto 31 de 2018, 001 de abril 30 de 2019, 004 de diciembre 5 de 2019 y número 002 de octubre 15 de 2020, así como la Resolución 007 del 11 de enero de 2019 de tal forma, que exista un solo documento actualizado contentivo del Reglamento Interno de Trabajo de DAGUAS S.A E.S.P.


**ARTICULO SEGUNDO:** El documento anexo contentivo del Reglamento Interno de Trabajo es parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO TERCERO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,**

Se expide en la Empresa DAGUAS S.A. E.S.P. a los doce (12) días del mes de noviembre de 2020.

**DAGUAS**

  
**OSCAR IVAN CARABALI COLLANTES**  
Gerente DAGUAS S.A. E.S.P.

Desempeño competitividad y calidad de vida

Proyectó: Santiago Galárraga Álvarez – Contratista de Apoyo a la Gestión  
Revisó: Abogado externo

**EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y ASEO  
DEL CARMEN DE APICALÁ S.A. E.S.P. “DAGUAS S.A. E.S.P.”**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE DISTRIBUCION DE  
AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL CARMEN DE APICALÁ S.A.  
E.S.P. “DAGUAS S.A. E.S.P.”**

**CAPITULO I**

**ART.1°.- AMBITO DE APLICACIÓN.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo escrito por la EMPRESA DE DISTRIBUCION DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y ASEO DEL CARMEN DE APICALÁ S.A. E.S.P., con la sigla “DAGUAS S.A. E.S.P.”, domiciliada en la carrera 6 No. 3-41 Barrio Centro del municipio del Carmen de Apicalá (Tolima), y 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 estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Desempeño, competitividad y calidad de vida  
Vigilado por la SSPD

**CAPITULO II  
CONDICIONES DE ADMISION**

**Art. 2°.- INGRESO A LA EMPRESA.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la indole de labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduria General de la Nación.

- e) Certificado de Antecedentes Fiscales, expedido por la Contraloría General.
- f) Certificado de Policía, expedido por el DAS.
- g) Tarjeta Profesional o Acta de Grado para los profesionales.
- h) Certificado del SENA de competencia laboral para los técnicos.

**PARAGRAFO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión de formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el Partido Político al cual pertenezca” (artículo 1 de la Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 de la C.N.; artículos primero y segundo del convenio No. 111 de la OIT. Resolución No. 559 de 1991, art.22), ni la libreta militar (art. 111 del Decreto 2150 de 1995).

**CAPITULO III**  
**PERIODO DE PRUEBA**  
Desempeño, competitividad y calidad de vida  
Licitado por la SSPD

**ART. 3°.- ESTIPULACION DEL PERIODO DE PRUEBA.** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con el, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T).

**ART. 4°.- CONSTANCIA ESCRITA.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajos a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 de la Ley 500 de 1990).

**Art.6°.- TERMINACION DEL CONTRATO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el

trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, po ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 C.S.T.).

#### **CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**Art. 7°.- TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de indole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S.T.).

#### **CAPITULO JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO**

**Art. 8°.- JORNADA DE TRABAJO.** <Artículo modificado por la Resolución No.009 del 11 de enero de 2019, por medio del cual se modifica el horario laboral y de atención al público para el personal administrativo y operativo de la Empresa De Distribución De Agua Potable, Alcantarillado Y Aseo Del Carmen De Apicalá S.A. E.S.P. – DAGUAS S.A. E.S.P., El nuevo texto es el siguiente> Los días laborales son de lunes a viernes.

**Art. 9°.- HORARIO DE TRABAJO.** <Artículo modificado por la Resolución 009 del 11 de enero de 2019, por medio del cual se modifica el horario laboral y de atención al público para el personal administrativo y operativo de la Empresa De Distribución De Agua Potable, Alcantarillado Y Aseo Del Carmen De Apicalá S.A. E.S.P. – DAGUAS S.A. E.S.P., El nuevo texto es el siguiente>. Para todos los trabajadores del área administrativa, y del personal operativo que no se encuentre al cuidado de las plantas de tratamiento y demás bienes de la empresa que requieran un cuidado permanente, estableciendo el siguiente:

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

LUNES A JUEVES

De 7:00 A.M. a 12:00 P.M.

HORA DE ALMUERZO

De 12:00 P.M. a 2:00 P.M.

TARDE

De 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

VIERNES

De 8:00 A.M. a 12:00 P.M.

HORA DE ALMUERZO

De 12:00 P.M. a 2:00 P.M.

TARDE

De 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

### **PERSONAL OPERATIVO A.A.A.**

LUNES A JUEVES

De 7:00 A.M. a 12:00 P.M.

HORA DE ALMUERZO

De 12:00 P.M. a 2:00 P.M.

TARDE

De 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

VIERNES

8:00 A.M. a 12:00 P.M.

HORA DE ALMUERZO

De 12:00 P.M. a 2:00 P.M.

### **PERSONAL OPERATIVO PTAP**

TRABAJAN TURNOS DE SEIS HORAS

### TURNOS

5:00 A.M. a 11:00 A.M.

11:00 A.M. a 5:00 P.M.

5:00 P.M. a 11:00 P.M.

11:00 P.M. a 5:00 A.M.

### **PERSONAL OPERATIVO ASEO**

LUNES A VIERNES

De 6:00 A.M. a 12:00 P.M.

HORA DE ALMUERZO

De 12:00 P.M. a 2:00 P.M.

TARDE

De 2:00 P.M. a 4:00 P.M.

SABADO

De 6:00 A.M. a 2:00 P.M.

**PARAGRAFO 1°.** Si la empresa labora el día domingo o festivo, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

**PARAGRAFO 2°.** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 2 Ley 50 de 1990).

**Art. 10°.- JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** 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.

Igualmente, 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 trabajodiarario podrá repetirse 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. (art. 51 de la Ley 789 del 2002).

## CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

### **Art.11°.- TRABAJO ORDINARIO NOCTURNO:**

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las diez de la noche (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez de la noche (10:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.). (art. 160, C.S.T.).

**Art. 12°.- TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** Es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (art. 159, C.S.T.).

**Art. 13°.- AUTORIZACION DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias mediante autorización expresa del Ministerio de protección Social o de una autoridad delegada por este. (art. 1° Del Decreto 13 de 1.967)

### **Art. 14°.- TASAS DE LIQUIDACION DE RECARGOS:**

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunerara con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (art. 24 de la Ley 50 de 1990).

Parágrafo. La empresa podrá implantar turno especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.



**Art. 15°.- RECONOCIMIENTO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** 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 13 de este reglamento.

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

**PARAGRAFO 2°.** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPITULO VII**

### **DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS DOMINICAL Y FESTIVO**

**Art. 16°.- DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** 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, 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 santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, ascensión del Señor Corpus Christi Y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladara al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origin el trabajo en los días festivos, se reconocera en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (art. 1° De la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

**PARAGRAFO 1°.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5° De la Ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO 2°.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión “dominical” contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 3°. El descanso en los días domingos y los demás expresados en este artículo, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

#### **Art. 17°.- TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:**

1. El trabajo en domingos y festivos se remuneran con recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 2° literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 179, C.S.T.).

**PARAGRAFO 1°.** Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185. C.S.T.).

**Art. 18.- SUSPENSION DEL TRABAJO Y PAGO.** 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 remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (artículo 18. C.S.T.).

## **CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS**

**Art. 19.- DERECHO.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186 numeral 1°, C.S.T.).

**Art. 20.- EPOCA DE VACACIONES.** 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 (artículo 187, C.S.T.).

**Art. 21.- INTERRUPCION DE LAS VACACIONES.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

**Art. 22.- PROHIBICION DE COMPESACION EN DINERO.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional y la industria. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumpliendo de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de las vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

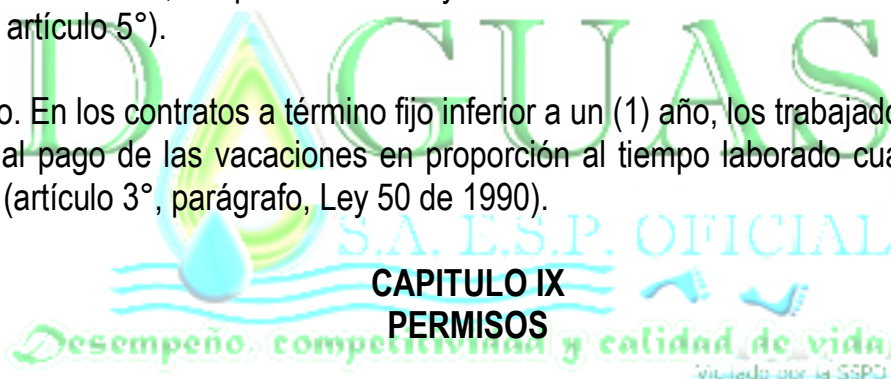
**Art. 23.- DISFRUTE Y ACUMULACION DE LAS VACACIONES.** En todo caso el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

**Art. 24.- SALARIO DURANTE LAS VACACIONES.** Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salir ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**Art. 25.- REGISTRO DE VACACIONES.** Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5°).

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1990).



## CAPITULO IX PERMISOS

**ART. 26.** 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 domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el numero de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

En caso de entierro de compañeros de trabajo, puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

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

## **CAPITULO X**

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

#### **Art. 27.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION:**

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, extra legales, las cesantías y sus interés, subsidios y suministros en especie; y en general, las que incluyan dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

**Art. 28.- JORNAL Y SUELDO.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T).

**Art. 29.- PAGO DEL SALARIO.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuara en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo inmediatamente después de que este cese (artículo 138 numeral 1º, C.S.T.).

**Art. 30.- PERIODOS DE PAGO.** El empleador pagara al trabajador el salario en forma quincenal.

El salario se pagara al trabajador directamente o a la persona que el autorice.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134, C.S.T.).

## CAPITULO XI

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

**Art. 31.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** 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 en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Art. 32.- SERVICIOS DE SALUD.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto De Los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.P., a través de la I.P.S., a la cual estén asignados. En el caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**Art. 33.- AVISO DE ENFERMEDAD.** Todo trabajador, desde el 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.

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

**Art. 34.- INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTO MEDICO.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**Art. 35.- MEDIDAS DE PREVENCION DE ENFERMEDADES.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las maquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la

Protección Social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 del Decreto 1295 de 1994).

**Art. 36.- PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** 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 tomara todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciado el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

**Art. 37.- AVISO DE ACCIDENTE.** 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, indicarán, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Art. 38.- ESTADISTICA DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.** Todas las empresas y entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**Art. 39.- INFORMACION DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.** Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea dentro de los días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**Art. 40.- REMISION NORMATIVA.** 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 profesionales del Código Sustantivo del Trabajo la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección 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, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**Art. 41.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

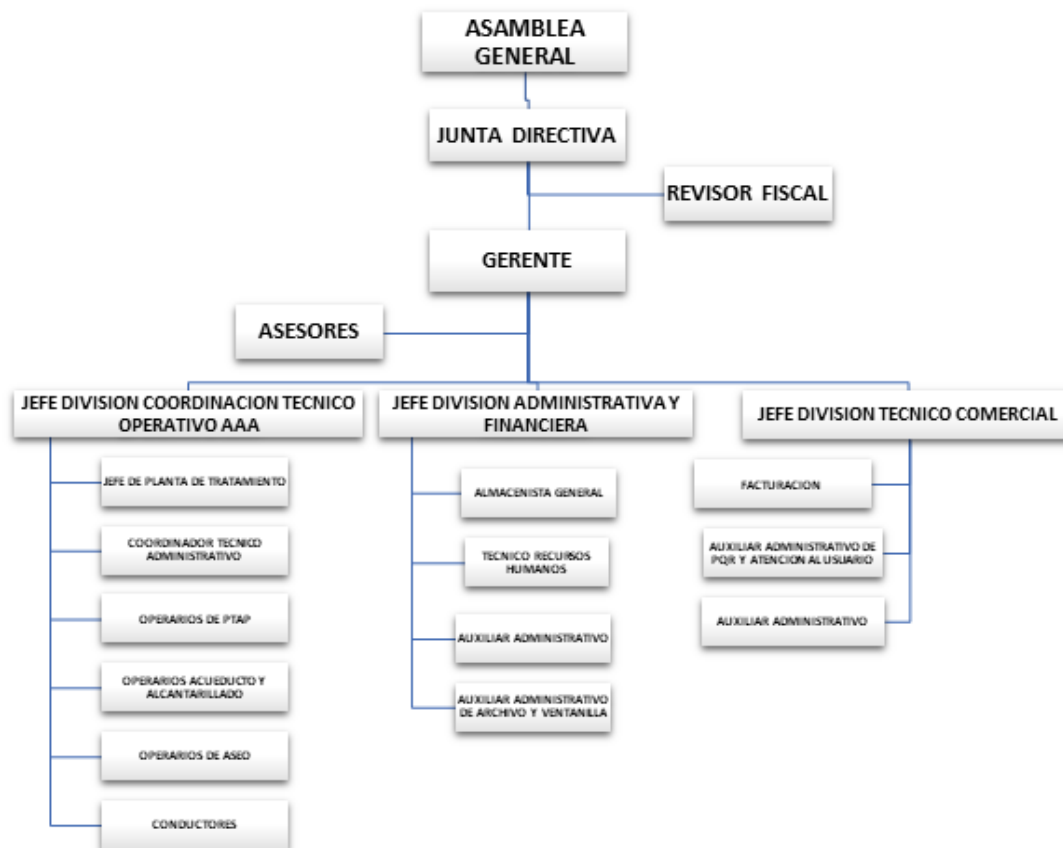
- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración 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 solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- h) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

**Art. 42.- ORDEN JERARQUICO.** <Artículo modificado indirectamente por los acuerdos 001 del 31 de agosto de 2018, 001 del 30 de abril de 2019 y el 004 del 05 de diciembre de 2019, por medio de los cuales se ajusta, modifica y adiciona al Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias laborales y que concierne el orden jerárquico del personal administrativo y operativo de la Empresa De Distribución De Agua Potable, Alcantarillado Y Aseo Del Carmen De Apicalá S.A. E.S.P. – DAGUAS S.A. E.S.P., El nuevo texto es el siguiente> El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente:

- a) Asamblea General.
- b) Junta Directiva.
- c) Revisor Fiscal.
- d) Gerente.
- e) Asesores
- f) Jefe División Coordinación Técnico Operativo AAA.
- g) Jefe División Administrativa y Financiera.
- h) Jefe División Técnico Comercial.

<p><b>DISTRIBUCION DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y ASEO DE CARMEN DE APICALA S.A E.S.P. "DAGUAS S.A. E.S.P", SISTEMA DE CONTROL INTERNO SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO</b></p>	<p><b>COMPONENTE:</b> DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.  <b>ELEMENTO:</b> ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.  <b>FORMATO:</b> ORGANIGRAMA SITUACIÓN INICIAL.  <b>FECHA:</b> DICIEMBRE DE 2007</p>
---	---



**PARAGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente.

## **CAPITULO XIV**

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

**Art. 43.- PROHIBICION GENERAL.** 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 dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2° y 3° del artículo 242, C.S.T.).

**Art. 44.- PROHIBICION DE TRABAJO A MENORES DE EDAD.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación o gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos 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 cáusticas.

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y ocupaciones similares.
13. Trabajos en alto hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en presa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión de aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueleadoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrio y gravado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en las plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro-industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARAGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para tal efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA" podrán ser empleados en

aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos a los trabajadores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad en especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).

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

## CAPITULO XV

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**Art. 45.- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Son obligaciones especiales del empleador.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para ese efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que los solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de 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 considerara 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 practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.  
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a los trabajadores que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. 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 empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. 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.
14. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces al salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57, C.S.T.).

**Art. 46.- OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particulas le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural de los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

**Art. 47.- PROHIBICION DE LAS EMPRESAS.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley autorice.
  - c. El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta en 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 las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía 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 este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el perjuicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en 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 C.S.T., 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 empleadores 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 estos, 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 (artículo 59, C.S.T.).

**Art. 48.- PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Fallar 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 el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa es objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

## CAPITULO XVI FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Art. 49.- TAXATIVIDAD DE LAS SANCIONES.** 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 (artículo 114, C.S.T).

**Art. 50.- FALTAS LEVES.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implicada por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez, suspensión del trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- b) 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 del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

**Art. 51.- FALTAS GRAVES.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus lavadores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**Art. 52.- PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO.** <Artículo modificado por el Acuerdo No. 002 del 15 de octubre de 2020. El nuevo texto es el siguiente> El ejercicio de la facultad sancionatoria de la Empresa está sujeto al previo cumplimiento de las etapas procesales que se regulan en el presente artículo como garantía del principio al debido proceso.

Toda conducta constitutiva de falta disciplinaria desarrollada por uno o varios trabajadores de la Empresa será puesta en conocimiento del área de Recursos humanos, junto con el material probatorio que de constancia de los hechos presuntamente ocurridos. Posteriormente, se deberá informar al superior jerárquico inmediato del trabajador, quien decidirá si existe mérito para proceder a la formulación del pliego de cargos, caso en el cual, deberá notificar al trabajador sobre el inicio de proceso disciplinario indicando:

1. Hechos objeto de investigación.
2. Faltas disciplinarias presuntamente cometidas.
3. Pruebas que se ordenan y se le trasladan al investigado.
4. Conducta constitutiva de falta disciplinaria.
5. Fijación de fecha, hora y lugar para la formulación de descargos por parte del trabajador investigado.

Durante la diligencia de descargos, el superior jerárquico inmediato deberá oír al trabajador investigado garantizando que presente las pruebas que pretenda hacer valer dentro del proceso disciplinario, en ejercicio del derecho de defensa y contradicción. En

caso de que el trabajador este sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

Agotada esta etapa procesal, el superior jerárquico inmediato fundamentándose en las pruebas aportadas al procedimiento de forma oportuna, decidirá de forma congruente y motivada sobre la aplicación de sanciones disciplinarias.

Frente a esta decisión del superior jerárquico inmediato procede, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados desde la notificación de la decisión, el recurso de apelación, el cual, será resuelto en segunda instancia por el Gerente de DAGUAS S.A. E.S.P. en un término no superior a treinta (30) días hábiles desde la interposición del recurso.”

**Art. 53.- RESPETO AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con la violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).



## CAPITULO XVII RECLAMOS

**Art. 54.- PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE LA RECLAMACION.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de Gerente quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

**Art. 55.- ASESORIA SINDICAL.** 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.

## CAPITULO XVIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**Art. 56.- FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral

empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Art. 57.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Art. 58.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características

de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
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 se refiere los artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
  - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° 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 dos (2) meses, designara 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 las examinará, escuchando, si a ello hubiera lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas las recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulara 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 traslados de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

## CAPITULO XIX PUBLICACIONES

**Art. 59.-** Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de carácter legibles, en dos (2) 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 aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

## CAPITULO XX VIGENCIA

**Art. 60.-** 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 (artículo 21, C.S.T.).

## CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

**Art. 61.-** Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

## CAPITULO XXIII CLAUSULAS INEFICACES

**Art. 62.-** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejores las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).