 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P. NT 884 000 755-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión:</b> 06	

## RESOLUCIÓN No. 00042 de 2023

"Por la cual se aprueba y publica el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P"

### EL GERENTE (E) DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL

En uso de sus facultades legales y estatutarias, y,

#### CONSIDERANDO

Que la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, creada mediante Decreto 026 de 1997 y el Acuerdo No. 009 de 2010.

Que el artículo 2.2.30.5.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que *"Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un "reglamento interno de trabajo"*.

Que el artículo 2.2.30.5.2 del Decreto ibídem establece el contenido mínimo, que deberá tener el Reglamento Interno de Trabajo.

Que de acuerdo a lo estipulado en el numeral 10 del artículo III de la Resolución 969 del 15 de julio de 2020, es una función del Gerente General expedir el Reglamento Interno de Trabajo.

Que, toda norma legal o convencional que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considera incorporada dentro del mismo.

Que, este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores de la entidad, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo podrán pactarse de modo que resulten ser más favorables al trabajador.

Que, las cláusulas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo celebradas con las distintas organizaciones sindicales que hacen presencia en la empresa, tendrán aplicación preferencial frente al contenido de este documento, en tanto creen derechos adicionales al trabajador u otorguen alguna interpretación más favorable a cualquier aspecto de su relación de trabajo.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.735-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

Que, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores.

Que, la empresa realizó la publicación del reglamento interno de trabajo mediante la circular No. 140.22 del 17 de agosto de 2022, a través de la fijación del mismo en 2 carteleras físicas ubicadas en la sede administrativa de la empresa, además, con la remisión del documento a los correos electrónicos de los trabajadores el día 19 de agosto de 2022 y el cargue del documento a la plataforma QF DOCUMENT.

Que, mediante oficio con radicado 2022109812 se recibieron objeciones por parte de la organización sindical SINTRAEMSDDES SUBDIRECTIVA YOPAL; las cuales fueron resueltas mediante comunicación interna con radicado No. 811.16.01.032302.22

Que, mediante oficio con radicado 2022109896 se recibieron objeciones por parte de la organización sindical SINTRAEEAAAY; las cuales fueron resueltas mediante comunicación interna con radicado No. 811.16.01.033830.22

Que, mediante oficio con radicado No. 2022109897 se recibieron objeciones por parte de la organización sindical SINTRAOFICOL SUBDIRECTIVA YOPAL; las cuales fueron resueltas mediante comunicación interna con radicado No. 811.16.01.032301.22



Que, mediante correo electrónico se recibieron objeciones por parte de la trabajadora CARMEN CECILIA MACÍAS; las cuales fueron resueltas mediante comunicación interna con radicado No. 811.16.01.032300.22

Que, el día 28 de noviembre de 2022 se llevó a cabo la primera sesión de conciliación de objeciones en la cual se realizó la revisión y ajuste del reglamento de acuerdo con las observaciones presentadas por la organización sindical SINTRAEMSDDES SUBDIRECTIVA YOPAL y la trabajadora CARMEN CECILIA MACÍAS.

Que, el día 30 de noviembre de 2022 se llevó a cabo la segunda sesión de conciliación de objeciones en la cual se realizó la revisión y ajuste del reglamento de acuerdo con las observaciones presentadas por la organización sindical SINTRAOFICOL SUBDIRECTIVA YOPAL y SINTRAEEAAAY.

Que, de los aspectos faltantes por revisión en las distintas sesiones, se accedió a las peticiones de los trabajadores, motivo por el cual mediante Resolución No. 824.42.00.02183.22 del 13 de diciembre de 2022 se expidió y adoptó el reglamento interno de trabajo; sin embargo, a petición de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, se hacía necesario realizar algunos ajustes adicionales y realizar una última sesión de socialización del reglamento interno de trabajo con el fin de ratificar la validez del documento.

Que, la Resolución No. 824.42.00.02183.22 del 13 de diciembre de 2022 fue objeto de revocatoria directa por parte de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P. NIT 844.000.780-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

de Yopal E.I.C.E. E.S.P., el día 5 de enero de 2022, a través de la Resolución No. 824.42.00.00039.23

Que, el día 5 de enero de 2023 se llevó a cabo la última sesión de conciliación de objeciones en la que hicieron presencia los representantes de las organizaciones sindicales SINTRAEMSDDES SUBDIRECTIVA YOPAL, SINTRAOFICOL SUBDIRECTIVA YOPAL, SINTRAEAAAY y CARMEN CECILIA MACÍAS, en la que se **APRUEBA** el reglamento interno de trabajo, sin que exista ninguna observación u objeción pendiente de resolver.

En mérito de lo expuesto, La Gerente (E) de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P.

### RESUELVE:

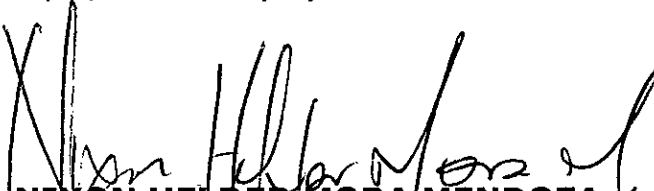
**PRIMERO:** Aprobar el presente Reglamento Interno de Trabajo en la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P.

**SEGUNDO:** Publicar el contenido del reglamento interno de trabajo, en las carteleras de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P. y a través de los medios de comunicación más eficientes, para el conocimiento de los trabajadores.

**TERCERO:** El reglamento interno de trabajo empezará a regir dentro de los quince (15) días siguientes a su publicación.



### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Yopal, a los seis (06) días del mes de enero del año 2023

  
**NIXÓN HELDER MORA MENDOZA**  
 Gerente (E) de la EAAAY E.I.C.E-E.S.P  
 R. 02231. DE 2022.

Vo. Bo: Joel López Camargo // Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (E) *E*  
 Elaboró: Andrés Sierra Amazo / Asesor Externo  
 Reviso: Zuly Benjumea / Líder Oficina Talento Humano



GESTIÓN DOCUMENTAL  
 Original: Cartelera  
 Copia 1: Serie Documental

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NT 84.000.783-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL  
E.I.C.E. E.S.P.**

**TABLA DE CONTENIDO**

OBJETIVO .....	6
ALCANCE .....	6
RESPONSABILIDADES .....	6
GENERALIDADES .....	6
CAPÍTULO PRELIMINAR .....	7
CAPÍTULO I .....	8
CONDICIONES DE ADMISIÓN .....	8
CAPÍTULO II .....	9
CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO .....	9
CAPÍTULO III .....	10
CONTRATO DE APRENDIZAJE .....	10
CAPÍTULO IV .....	10
PERÍODO DE PRUEBA .....	10
CAPÍTULO V .....	11
HORARIO DE TRABAJO .....	11
CAPÍTULO VI .....	13
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO .....	13
CAPÍTULO VI .....	14
VACACIONES REMUNERADAS .....	14
CAPÍTULO VIII .....	16
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y ADICIONALES .....	16
CAPÍTULO IX .....	17
PERMISOS Y LICENCIAS .....	17
CAPÍTULO X .....	23
SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO .....	23
CAPÍTULO XI .....	24
MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	24
CAPÍTULO XII .....	27
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES .....	27
CAPÍTULO XIII .....	29
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA .....	29
CAPÍTULO XIV .....	32
ORDEN JERÁRQUICO .....	32
CAPÍTULO XV .....	32
TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD .....	32
CAPÍTULO XVI .....	34
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	34
CAPÍTULO XVII .....	37

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. ....	37
CAPÍTULO XVIII.....	39
TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA.....	39
CAPÍTULO XIX.....	40
MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DEL ACOSO LABORAL .....	40
CAPÍTULO XX .....	48
SUSTITUCIÓN PATRONAL.....	48
CAPÍTULO XXI .....	49
TRÁMITE DE LOS RECLAMOS .....	49
CAPÍTULO XXII .....	49
PUBLICACIONES Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE TRABAJO .....	49
CAPÍTULO XXIII.....	50
DISPOSICIONES FINALES.....	50
CAPÍTULO XXIV .....	50
INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES.....	50
CAPÍTULO XXV .....	50
CLÁUSULAS INEFICACES.....	50

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT. 844.000.795-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

## **OBJETIVO**

Describir la norma que determina las condiciones a las que debe sujetarte la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E. – E.S.P., en su calidad de empleador y los trabajadores, para garantizar el buen funcionamiento de las relaciones de trabajo y de los servicios que ofrece la empresa; así mismo, establecer los requisitos que deben cumplir los trabajadores para vincularse a la entidad y mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales; sin perjuicio de los derechos contenidos en las distintas convenciones colectivas de trabajo suscritas por la empresa que, en todo caso, deberán ser aplicadas para los trabajadores beneficiarios de las mismas, de forma preferente sobre este reglamento, en caso de contener cláusulas más favorables al trabajador.

## **ALCANCE**

El presente Reglamento Interno de Trabajo está dirigido a todos los trabajadores oficiales de la EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E. – E.S.P., desde su vinculación hasta su retiro.

## **RESPONSABILIDADES**



El Gerente, los Subgerentes, Secretario General, Jefes de Unidad o Dependencia y líderes de área, son responsables de la implementación y control de las disposiciones del presente documento.

## **EMPRESA DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE YOPAL E.I.C.E. – E.S.P.**

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

### **GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 1.** Este Reglamento Interno de Trabajo es la norma que plasma las normas aplicables a los trabajadores de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal y a esta última como empleadora, para su buen funcionamiento y establece los lineamientos de comportamiento laboral, derechos, obligaciones, prohibiciones, que deben cumplir los trabajadores con la finalidad de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales entre la EAAAY EICE ESP y sus trabajadores; así como las obligaciones aplicables al empleador en el marco de las relaciones de trabajo, entre otras condiciones necesarias para garantizar la correcta ejecución del contrato de trabajo; sin perjuicio de los derechos contenidos en las distintas convenciones colectivas de trabajo suscritas por la empresa que, en todo caso, deberán ser aplicadas para los trabajadores beneficiarios de las mismas, de forma preferente sobre este reglamento, en caso de contener cláusulas más favorables al trabajador.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

Cuando el presente Reglamento haga referencia a "EAAAY EICE ESP", o "la Empresa" debe entenderse que se encuentra referido a la Empresa de Acueducto, Alcantarillado Y Aseo de Yopal.

**ARTÍCULO 2.** El presente reglamento de trabajo debe ser conocido y cumplido por todos los trabajadores de la empresa, por lo tanto, cada uno tiene derecho a poseer un ejemplar que la empresa entregará a cada trabajador.

**ARTÍCULO 3.** El presente reglamento de trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del reglamento de trabajo serán puestas a conocimiento de los trabajadores y organizaciones sindicales que hagan presencia en la empresa.



**ARTÍCULO 4.** El gerente, subgerente, secretario general, jefes de departamento, asesores, líderes de área y en general, las personas que ocupan cargos de dirección o jefaturas de unidad, según la Estructura Orgánica de la EAAAY EICE ESP, son los responsables de supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 5.** El jefe inmediato del trabajador, indistintamente de su denominación según la estructura organizativa de la entidad, informará a la Oficina de Talento Humano sobre las inobservancias del presente Reglamento, así como las medidas correctivas adoptadas.

## CAPÍTULO PRELIMINAR

**ARTÍCULO 6.** El presente es el reglamento del trabajo prescrito por la E. A. A. Y., entidad domiciliada en la ciudad de Yopal en la Carrera 19 No. 21-34 y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos los trabajadores oficiales. 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.

Las disposiciones contenidas en el presente reglamento interno de trabajo, serán aplicables a los trabajadores que presenten sus servicios en la sede administrativa principal, archivo, relleno sanitario, base de operaciones de aseo, PTAR, NUEVA PTAP, sistema provisional de potabilización (plantas conciliada y alterna), pozos (manga de coleo, Villa María 2, central de abastos, núcleo urbano 2, raudal américas, Braulio Campestre), bodega barrio Villa María, y en general, en todos aquellos lugares en que se preste el servicio, actualmente o en el futuro, indistintamente de su ubicación espacial.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

## CAPÍTULO I

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 7.** Quien aspire a tener un cargo en la E. A. A. Y. debe hacer entrega de la hoja de vida para participar en el proceso de selección, la cual debe contener:

- a. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- b. Fotocopia del título o títulos y acta de grado conferido por estudios o cursos realizados.
- c. Fotocopias de las certificaciones laborales de los empleos con quien haya trabajado el aspirante, en donde conste el tiempo de servicio, el cargo o cargos desempeñados y la índole de la labor ejecutada.
- d. Fotocopia de la tarjeta profesional, en el caso que sea exigible para el ejercicio de la profesión.
- e. Fotocopia del RUT.
- f. Fotocopia de la licencia de conducción para el cargo de conductor.
- g. Formato de hoja de vida de la función pública.
- h. Formato de bienes y rentas adquiridos.
- i. Certificación de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones.
- j. Exámenes médicos que acrediten la sanidad del aspirante, respecto del cargo a desempeñar, de acuerdo con el profesiograma de la empresa, los cuales serán practicados en el evento que se determine la admisión y bajo el costo de la empresa.
- k. Certificado definición de situación militar.

**PARÁGRAFO 1.** El área de talento humano, realizará la consulta y verificación de antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales y medidas correctivas, a través de los aplicativos dispuestos por cada una de las entidades responsables de su emisión.


**PARÁGRAFO 2.** En caso de ser aceptado para ocupar un cargo, adicionalmente se deberá acompañar los siguientes documentos:

- a) Paz y salvo por todo concepto expedido por la administración municipal de Yopal.
- b) Paz y Salvo de la E.A.A.A.Y.

La oficina de Talento Humano hará la validación de la hoja de vida y sus antecedentes a los seleccionados entre las hojas de vida a los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del cargo en cuanto a educación, experiencia y formación.

Los aspirantes seleccionados realizarán entrevista administrativa y una prueba psicológica donde se evalúan los conocimientos y habilidades en los procedimientos que se llevan a cabo en el cargo a desempeñar según perfil del cargo.



	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

Al aspirante seleccionado se le realizarán las pruebas de valoración médica ocupacional para el cargo. El médico especialista en salud ocupacional emite el certificado de aptitud física para desempeñar el cargo.

**PARÁGRAFO 3.** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no 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 en formatos o cartas de solicitud de empleo "*datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca*" (artículo 1º. Ley 13 de 1972); 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 C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de V.I.H. (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).

## CAPÍTULO II

### CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8.** La Empresa podrá vincular el personal que requiera para la adecuada prestación de los servicios institucionales, mediante las siguientes modalidades de contrato individual de trabajo:



- Contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio.
- Contrato de trabajo por duración de la labor u obra contratada.
- Contrato de trabajo a término fijo.
- Contrato de trabajo de duración indefinida.

**ARTÍCULO 9.** Son 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, quienes tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que son legalmente obligatorios y remunerados.

**ARTÍCULO 10.** Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios estarán en las mismas condiciones de igualdad de los trabajadores permanentes.

**ARTÍCULO 11.** Son trabajadores por duración de la obra o labor los que se ocupen de labores inherentes a la naturaleza de la empresa por un término equivalente a la duración de la obra o labor encomendada y de acuerdo al avance de la obra.

**ARTÍCULO 12.** Son trabajadores a término fijo aquellos que se ocupan en labores

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

inherentes a la naturaleza de la empresa por un término determinado y no superior a dos (2) años.

**ARTÍCULO 13.** Son trabajadores a término indefinido aquellos que se ocupan a labores inherentes a la naturaleza de la entidad y en este contrato de trabajo no hay fijación de término alguno o se señalará expresamente el carácter de indefinido, según las normas establecidas en el Decreto 1083 de 2015, pero en concordancia con lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 14.** El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación a la empresa, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años. Tiene por objeto, la formación teórica y práctica del APRENDIZ en una entidad de formación autorizada, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje.

**PÁRAGRAFO.** Para efectos del contrato de aprendizaje, la Empresa considera como sujeto de la formación profesional metódica y completa al aprendiz matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como también a las instituciones técnicas, tecnológicas y universitarias, acreditadas ante las autoridades competentes.



### CAPITULO IV

#### PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 15.** La E. A. A. Y. después de admitir el aspirante podrá estipular un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 16.** El período de prueba debe ser estipulado en el contrato de trabajo u otro medio escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato.

**ARTÍCULO 17.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.755-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

**ARTÍCULO 18.** Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso; pero, si expirado el período de prueba y el trabajador continua al servicio de la empresa, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta, se consideraran regulados por las normas del contrato de trabajo y las prescritas por este reglamento, desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de las prestaciones sociales.

## CAPÍTULO V

### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 19.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

#### **JORNADA ORDINARIA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO**

El horario aquí dispuesto será aplicable para quienes desarrollen actividades administrativas y para quienes presten sus servicios en la sede administrativa principal de la empresa:

Lunes a viernes, en la mañana de 7:00 a.m. a 12:00 m y en la tarde de 2:00 p.m. a las 5:00 p.m.

#### **JORNADA ORDINARIA PERSONAL DE ASEO**

##### **OPERARIOS DE BARRIDO:**

TURNO 1) Lunes a sábado de 4:00 a 12: 00 horas

##### **RECOLECCIÓN:**

TURNO 1) Lunes a sábado de 06:00 a 14: 00 horas

TURNO 2) Lunes a sábado de 12:00 a 20: 00 horas

TURNO 3) Lunes a sábado de 6:00 a 14: 00 horas

##### **CORTE DE CÉSPED Y LIMPIEZA URBANA:**


Lunes a sábado de 06:00 a 14:00 horas.

##### **RELLENO SANITARIO:**

TURNO 1) Lunes a sábado de 06:00 a 14: 00 horas

TURNO 2) Lunes a sábado de 14:00 a 22: 00 horas

TURNO 3) Lunes a sábado de 22:00 a 6: 00 horas

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT 844.000.7354</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

## **JORNADA ORDINARIA PERSONAL DE LA UNIDAD TÉCNICA**

### **PTAR:**

TURNO 1) Lunes a sábado de 06:00 a 14: 00 horas

TURNO 2) Lunes a sábado de 14:00 a 22: 00 horas

TURNO 3) Lunes a sábado de 22:00 a 6: 00 horas

### **PTAP:**

TURNO 1) Lunes a sábado de 06:00 a 18: 00 horas

TURNO 2) Lunes a sábado de 18:00 a 6: 00 horas

**PARÁGRAFO 1.** El horario establecido para el personal administrativo será aplicable para todos los trabajadores que desarrollen actividades administrativas, independientemente de la dependencia u oficina en la que desarrollen su actividad laboral o el lugar en que presten el servicio y para quienes presten sus servicios en la sede administrativa principal de la empresa.

**PARÁGRAFO 2.** El horario de las áreas operativas, será en turnos rotativos para los trabajadores operativos de la bocatoma, plantas de tratamiento de agua potable y agua residual, conforme a las necesidades del servicio y de la operación de la Empresa. La programación se realizará a través de las herramientas y directrices que para tal efecto se establezca por parte de cada jefe de Dirección.

**PARÁGRAFO 3.** Independientemente del tipo de labor a desarrollar, el trabajador tiene derecho a dos pausas activas de 15 minutos, una en la mañana y una en la tarde.

**PARÁGRAFO 4.** La jornada se puede ampliar a más de ocho (8) horas diarias siempre que el promedio de horas de trabajo no pase de lo estipulado en la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas a la semana y sin que esta ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO 5.** Los trabajadores que realicen su labor a través del teletrabajo o trabajo en casa, igualmente quedan obligados a cumplir con la jornada laboral establecida en este reglamento.

**PARÁGRAFO 6.** La Empresa, para garantizar la atención oportuna de emergencias en los días no laborables, dominicales y festivos, organizará turnos rotativos de disponibilidad del personal, en grupos de un profesional y dos obreros, cada uno. El tiempo suplementario, efectivamente laborado, será reconocido por la Empresa en la forma establecida por este reglamento.

**PARÁGRAFO 7.** En los eventos que, el trabajador sea beneficiario de la convención

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

colectiva de trabajo suscrita con alguna de las distintas organizaciones sindicales que hagan presencia en la empresa y se haya establecido un pacto especial en lo que tiene que ver con la jornada ordinaria, se dará aplicación preferente a la convención colectiva y se ajustarán los horarios, al compromiso convencional que allí se encuentre contenido.

## CAPÍTULO VI

### HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 20.** Para los efectos laborales la jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6:00) a.m. y las dieciocho horas (18:00) p.m., y la jornada nocturna entre las dieciocho horas (18:00) p.m y las seis horas (6:00) a.m. del día siguiente.

**ARTÍCULO 21.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la jornada máxima legal. La jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 horas a la semana que se cumplen durante los días hábiles de la misma. En todo caso, la empresa llevará diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione:

Nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación sobre la remuneración correspondiente.

El trabajo suplementario debe ser solicitado por los directores a la Oficina de Talento Humano o a quien delegue, quien lo aprobará por escrito.

**PARÁGRAFO.** En los eventos que las convenciones colectivas de trabajo suscritas con las organizaciones sindicales, establezcan una jornada ordinaria inferior a la contenida en este reglamento, se entenderá que las horas extras serán remuneradas una vez se supere el límite establecido en las convenciones colectivas de trabajo suscritas con las organizaciones sindicales que hacen presencia en la empresa.



**ARTÍCULO 22.** Tasas y liquidación de recargos.

a. Los trabajadores oficiales que laboren horas extras diurnas tendrán derecho a un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la asignación básica mensual.

b. Los trabajadores oficiales que laboren horas extras nocturnas tendrán derecho a un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre la asignación básica mensual.

c. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

**PARÁGRAFO.** La empresa no pagará el valor de trabajo suplementario o de horas

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

extras sino cuando expresamente lo haya autorizado. En ningún caso las horas extras laboradas en jornada ordinaria o nocturna podrán exceder de dos diarias o doce semanales.

**ARTÍCULO 23.** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**PARÁGRAFO.** El trabajador podrá convenir con la empresa su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado, cuando no se trate de trabajo por turnos.

**ARTÍCULO 24.** Para el trabajo habitual o permanente en los días de descanso la remuneración equivalente al 100% del valor de un día de trabajo por cada dominical, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el trabajador por haber laborado el mes completo. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Para el trabajo ocasional, el trabajador elegirá entre su compensación con un día de descanso remunerado, o con su pago que será igual al 100% de lo correspondiente a un día ordinario. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 25.** 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 no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.



**ARTÍCULO 26.** Lo descrito en este capítulo, se dicta sin perjuicio de los posibles acuerdos convencionales que existan entre la empresa y sus trabajadores.

## CAPÍTULO VI

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 27.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles, consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por tiempo laborado; sin perjuicio de los derechos convencionales según las convenciones colectivas vigentes.

La empresa tendrá el día sábado como hábil únicamente para los casos en que éste

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.735-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

haga parte de la jornada ordinaria del trabajador.

**PARÁGRAFO.** La Empresa realizará el pago de las sumas de dinero que le correspondan al trabajador por concepto de vacaciones, con por lo menos cinco (5) días de antelación al inicio del goce del descanso remunerado.

**ARTÍCULO 28.** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones, sin perjuicio de la posibilidad de realizar la programación anual que se realice de mutuo consenso con los trabajadores, con miras a garantizar la no afectación del servicio.

**ARTÍCULO 29.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta dos (2) años.

**ARTÍCULO 30.** Se entiende por interrupción justificada en el disfrute de vacaciones las necesidades del servicio, la incapacidad certificada por el médico de la EPS al cual se encuentre afiliado el trabajador, la incapacidad ocasionada por maternidad o aborto acreditado en la forma antes señalada, el otorgamiento de una comisión y el llamamiento a filas.



**ARTÍCULO 31.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

El salario base para la liquidación de vacaciones que deban compensarse en dinero al trabajador cuando al terminar el contrato no las ha disfrutado en tiempo, no excluye ninguno de los elementos que lo integran.

**ARTÍCULO 32.** Las vacaciones podrán ser compensadas en dinero hasta la mitad de ellas, por solicitud del trabajador, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

**PARÁGRAFO.** Cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio sin que haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente por el tiempo laborado cualquiera que este sea.

**ARTÍCULO 33.** Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de las vacaciones, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribe

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.755-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

en cuatro (4) años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho.

**ARTÍCULO 34.** El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente comunicación. Solo se podrá aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos (2) años de servicio y solamente en los siguientes casos:

- a. Cuando se trate de labores técnicas, para las cuales sea especialmente difícil remplazar al trabajador por corto tiempo; y
- b. Cuando se trate de trabajadores que prestan sus servicios en lugares distantes de la residencia de sus familiares.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS Y ADICIONALES**

**ARTÍCULO 35.** Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos o los contenidos en los contratos de trabajo y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, así: 1 y 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1 y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Christi y sagrado corazón de Jesús.


Las prestaciones sociales y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en los incisos anteriores.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En el evento que, la necesidad del servicio genere la programación de actividades laborales en los días de descanso dominical, o en los días de fiesta antes mencionados, la empresa realizará la remuneración de los mismos, de conformidad con la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si en días diferentes a los calificados como festivos la empresa permite que no se labore, estará obligada a pagar la remuneración de dichos días, salvo que medie convenio con los trabajadores en el sentido de compensar las horas en otro día hábil; en este evento el trabajo compensatorio no se remunerará como extra o suplementario.

**ARTÍCULO 36.** La empresa fijará anualmente una (1) jornada en cada semestre destinada a que el trabajador cumpla con los deberes de acompañamiento y protección a los miembros del grupo familiar, como medida tendiente a la celebración



	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

del día de la familia, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

## CAPÍTULO IX

### PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 37.** La Empresa concederá a sus trabajadores, los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, atender tragedias familiares que requieren de la presencia del trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave de un familiar, catástrofe natural como inundación o incendio de la vivienda, etc, y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avise con la debida oportunidad a la E.A.A.A.Y. y que en el último caso, el número que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.



Con excepción del permiso para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y calamidad doméstica, la duración del permiso no podrá exceder de tres (3) días hábiles, lo que dependerá de las causas que lo originen, según la solicitud escrita del interesado. Todos los permisos inferiores a dos (2) días deben llevar el visto bueno del jefe de dependencia o Unidad; mientras que los permisos a partir del tercer (3) día deben contar con el visto bueno del Gerente.

Los permisos otorgados al trabajador por causas diferentes a las mencionadas anteriormente, podrán ser compensados con las horas extras o suplementarias o con reposición del tiempo.

El empleador podrá eventualmente negar algún permiso que considere afecte de manera importante el funcionamiento de la empresa; siempre y cuando sustente la negativa del permiso.

El permiso superior a tres (3) días será autorizado por el Gerente de la empresa, previo el visto bueno de la Oficina de Talento Humano y el jefe inmediato del trabajador.

**PARÁGRAFO 1.** En todo caso, el trabajador para la consecución del permiso deberá acreditar los documentos que sirven de soporte y justifican la calamidad. Para los fines del registro y el control de novedades, el original de la solicitud, junto con los correspondientes anexos, deberá entregarse a la Oficina de Talento Humano o a la dependencia que haga sus veces, con un tiempo mínimo de diez (10) días o con anticipación siempre que las circunstancias lo permitan. En caso de grave calamidad doméstica la oportunidad de aviso puede ser al tiempo de ocurrir o posterior a la ocurrencia del hecho que la constituye. La legalización de la ausencia a laboral en caso de calamidad no prevista, deberá hacerse en el término máximo de diez (10) días o cuando las circunstancias lo permitan.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.730-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

**PARÁGRAFO 2.** En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 60% de los trabajadores.

**PARÁGRAFO 3.** Para autorizar licencias por enfermedad se procederá de oficio, pero se requerirá siempre de la certificación de incapacidad expedida por el médico tratante, las incapacidades deben ser expedidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado el trabajador. El trabajador incapacitado deberá utilizar los medios necesarios para entregar esta certificación en la Oficina de Talento Humano de la empresa, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su expedición.

Cuando la licencia por enfermedad general es de uno (1) a dos (2) días, la empresa asume la remuneración de esos días al trabajador, si son más días, se debe presentar la novedad a la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador para que sean pagados esos días a la empresa.



**PARÁGRAFO 4.** Para el caso de la licencia por luto debidamente comprobada, el trabajador tiene derecho según la Ley 1635 de 2013 y Decreto 1083 del 2015 art. 2.2.5.5.15 a cinco (5) días hábiles contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

Habra un término razonable de permiso remunerado cada mes; y para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector oficial desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO 5.** Todo lo expuesto en el presente artículo sin perjuicio de los permisos convencionalmente pactados con los trabajadores; los cuales se resolverán de forma preferente.

**ARTÍCULO 38. DESCANSO REMUNERADO EN LA ÉPOCA DEL PARTO.** Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la licencia de maternidad o paternidad, según el caso, de conformidad con lo dispuesto al artículo 236 del C.S.T. modificado por el artículo 1º de la Ley 1468 de 2011 y lo pertinente al tiempo de disfrute establecido en la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2021. Esta licencia remunerada es incompatible con el permiso por calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de maternidad o paternidad.

**PARÁGRAFO 1.** Tratándose de la licencia de maternidad, esta será de 18 semanas

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopál E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.705-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Este mismo derecho lo tendrá la madre adoptante y se contará a partir del momento de la entrega del menor, por parte del ICBF.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto, Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

**PARÁGRAFO 2.** El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

**PARÁGRAFO 3.** Los padres podrán distribuir libremente entre sí, las últimas 6 semanas de licencia de la madre, siempre que cumplan con las siguientes condiciones y requisitos. En el caso de la madre, esta licencia es independiente del permiso de lactancia.

a.-) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

b.-) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

c.-) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

d.-) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:



1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

- b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
- c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
- d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

**PARÁGRAFO 4.** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4º del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.000.735-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
  - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
  - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y,
  - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.


La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

**ARTÍCULO 39.** Hasta los seis (6) meses de vida del niño y posterior al disfrute de la licencia de maternidad, la empresa está obligada a conceder a la madre dos (2) descansos diarios dentro de la jornada de trabajo estipulada, con duración de treinta (30) minutos cada uno, para dar de comer a su hijo. Si mediare certificación médica en la cual se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos la empresa deberá concederlos.

**ARTÍCULO 40. PERMISOS DE CARÁCTER NO OBLIGATORIO.** Para los permisos no ordenados por la ley, la empresa podrá exigir la compensación del tiempo o recuperación del tiempo concedido por un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas del horario de trabajo sin que se constituya en trabajo suplementario.

**PARÁGRAFO.** En el evento que el trabajador decida no compensar el tiempo de los permisos que no tengan el carácter de obligatorios, el empleador estará habilitado para realizar el descuento proporcional del salario del trabajador, de conformidad con la ley.

**ARTÍCULO 41. TRÁMITE DE PERMISOS DE CARÁCTER NO OBLIGATORIO.** Para la concesión de permisos de dos (2) y tres (3) días, la Oficina de Talento Humano o quien haga de sus veces con el consentimiento expreso de la Gerencia, teniendo en cuenta cada situación eventual del trabajador, con previo conocimiento del Jefe inmediato del trabajador correspondiente, concederá permisos de carácter no obligatorios así:

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 864 000 755-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

a. Por matrimonio, graduación de bachiller, estudios técnicos, tecnológicos universitarios o posgrados del trabajador, hasta 3 días hábiles.

b. Por matrimonio, graduación de bachiller, estudios técnicos, tecnológicos, universitarios, posgrados de personas hasta en segundo grado de consanguinidad, esposo o compañero permanente, primero civil, hasta 2 días hábiles.

**PARÁGRAFO 1.** Los días anteriormente previstos se tendrán en cuenta como el límite máximo de permisos con remuneración, los cuales deberán ser compensados de acuerdo al artículo 40 del presente reglamento.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador podrá solicitar adicionalmente permisos sin remuneración, no obstante, sumados los días con y sin remuneración podrán concederse hasta el límite máximo de cinco (5) días, de acuerdo al caso en particular y previa autorización por parte de la empresa.

**ARTÍCULO 42.** No habrá permisos sindicales permanentes en la empresa en razón a la no afectación del servicio público, salvo que convencionalmente se estipule lo contrario.

## CAPÍTULO X

### SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO



**ARTÍCULO 43.** La empresa y el trabajador pueden convenir libremente el salario, siempre respetando el salario mínimo legal mensual.

La Empresa aplicará la escala salarial definida para el respectivo perfil del trabajador, sin perjuicio de las justificaciones para que existan salarios distintos de acuerdo con las convenciones colectivas que impliquen la aplicación de distintas escalas de remuneración frente a un mismo cargo, de acuerdo con los actos administrativos que sean expedidos por la empresa para cada vigencia.

En todo caso, la empresa respetará los derechos convencionales contenidos en las convenciones colectivas suscritas con las distintas organizaciones sindicales que hacen presencia en la empresa, para aquellos eventos en que exista un convenio salarial diferente a la escala empresarial.

**ARTÍCULO 44.** No habrá deducción alguna de salarios para los trabajadores, sino en las excepciones previstas en la ley y los descuentos estipuladas en las convenciones colectivas de trabajo y en los estatutos de las organizaciones sindicales que se encuentren vigentes.

**ARTÍCULO 45.** Salvo convenio escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que éste cese, mediante la consignación en cuenta bancaria que para el efecto abra el trabajador.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

**ARTÍCULO 46.** El salario se cancelará a todos los trabajadores mensualmente y por períodos vencidos o lo que en su momento la empresa designe como jornal, siempre y cuando no exceda los treinta (30) días. 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 ha causado, a más tardar con el salario del período siguiente, para el pago de horas extras o trabajo nocturno éste debe tener aprobación por la Oficina de Talento Humano, dependencia o unidad o quien se delegue con previo visto bueno de la Gerencia.

**PARÁGRAFO.** Salvo estipulación escrita en contrario, el pago de los salarios se efectuará por transferencia electrónica realizada a la cuenta de nómina del trabajador.

## CAPÍTULO XI

### MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 47.** Es obligación de la empresa 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 en general, las que hagan parte del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.


El trabajador deberá someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-, que prescriban las autoridades del ramo y las que ordene la Empresa, la ARL o EPS a la que este afiliado el trabajador, previa instrucción, para la prevención de enfermedades, accidentes o riesgos laborales en la manipulación y operación de máquinas, equipos y elementos de trabajo en general. La inobservancia por parte del trabajador de cualquiera de estas medidas constituye falta disciplinaria.

**ARTÍCULO 48.** La empresa y los trabajadores estarán obligados de forma permanente y obligatoria al cumplimiento del protocolo de bioseguridad adoptado por la empresa en cumplimiento de la Resolución No. 350 de 2022 y demás decretos, resoluciones y lineamientos que provengan del Gobierno Nacional, local o las autoridades de salud.

El área de seguridad y salud en el trabajo, la oficina de talento humano, así como los Directores y responsables de cada área, serán los encargados de supervisar su cumplimiento, en la forma que para el efecto contemple el protocolo.

**ARTÍCULO 49.** Todo trabajador que dentro del mismo día se sienta enfermo deberá comunicarlo inmediatamente al superior inmediato o por quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la EPS correspondiente a la que se encuentre afiliado el trabajador, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad. Si éste no se sometiere al



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P. NIT 844.000.756-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

examen médico que se haya ordenado y no concurriere a laborar, su inasistencia se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**PARÁGRAFO.** Los servicios médicos por enfermedad general o licencia de maternidad que requieran los trabajadores se prestarán por las diferentes EPS, a las que se encuentren afiliados.

**ARTÍCULO 50.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado; así como, los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o para algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos.



**PARÁGRAFO.** La Empresa únicamente aceptará certificados de incapacidad emitidos por la EPS a la que el trabajador esté afiliado, no asumiendo responsabilidad alguna para con el trabajador que acuda a médicos distintos a los que ella designe, ni está obligada a reconocer las incapacidades emitidas por estos. Si la incapacidad proviene de otra entidad de salud o médico particular ésta debe ser convalidada y transcrita por la EPS respectiva, trámite que está a cargo exclusivo del trabajador.

**ARTÍCULO 51.** Los trabajadores deben utilizar los elementos de protección personal que les suministra la empresa al ingreso a la misma o en el momento que se le considere pertinente para la ejecución de las actividades relacionadas con la labor contratada según el cargo.

**ARTÍCULO 52.** No se permite el uso permanente de celulares dentro de las instalaciones de la E.A.A.A.Y. en los horarios laborales, en especial para cuando se tenga que atender al público o usuarios de la entidad, excepto en los espacios definidos por la empresa (pausas activas), diferente a los trabajadores que por el desarrollo de su labor necesitan el uso del celular o realizan labor comercial y en aquellos eventos que, por calamidad o fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificada ante el jefe inmediato, el trabajador requiera del uso permanente del celular durante alguna jornada de su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 53.** El personal no consumirá bebidas embriagantes, ni sustancias psicoactivas, ni fumará en el interior de las instalaciones de la empresa, ni en ningún otro lugar durante la prestación del servicio.

**PARÁGRAFO.** El tiempo del que dispone el personal para realizar la pausa activa, será de 15 minutos en la jornada de la mañana y 15 minutos en la jornada de la tarde. Se prohíbe además guardar cualquier tipo de alimento, bebida, o sustancia que produzca olor, proliferación de roedores o insectos o que ponga en riesgo a las personas o infraestructura, en el sitio de trabajo o en lugares distintos a los señalados para el almacenamiento de los mismos.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

**ARTÍCULO 54.** El personal debe someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades competentes, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y en los riesgos de manejo de equipos, máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones impartidas por la empresa o los fabricantes, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.A.A.Y., que se hayan comunicado por escrito, facultan a la entidad para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, sin perjuicio del permiso judicial en caso del trabajador con fuero sindical.



**ARTÍCULO 55.** En caso de accidente de trabajo, el superior inmediato ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y la atención (necesaria) de acuerdo al plan de emergencias y contingencias instaurado en la empresa, además tomará todas las demás medidas que sean necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, notificando en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

**ARTÍCULO 56.** En caso de accidente o incidente de trabajo, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato, para que éste a su vez de aviso a la Oficina de Seguridad Industrial o en su defecto a la Oficina de Talento Humano y éste dará el trámite legal de investigación del mismo ante la administradora de riesgos profesionales y EPS en forma simultánea, dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido el accidente. Se debe investigar todo accidente o incidente y tomar los correctivos necesarios para su no ocurrencia y socializarlo con todos los trabajadores de la empresa y las partes interesadas, e informar a los trabajadores los riesgos a que pueden verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada.

**ARTÍCULO 57.** De todo accidente se llevará registro imprimiendo la ficha de reporte electrónico que suministra la ARL y el informe de investigación de accidente de trabajo, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

**PARÁGRAFO.** Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad de hacer uso del procedimiento interno que para efectos de registro se realice, siempre y cuando se garantice la conservación de la información del reporte e investigación del accidente de trabajo.

**ARTÍCULO 58.** En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas del Sistema de

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 59.** La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que se garanticen la seguridad, bioseguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores y el medio ambiente.

**ARTÍCULO 60.** La empresa dotará de uniformes y zapatos adecuados a los trabajadores que tengan el derecho por ley, los cuales deben ser utilizados en el horario laboral; los uniformes de dotación deben permanecer en buen estado para la comodidad del trabajador y propender buena presentación frente al cliente, el trabajador no podrá cambiar el diseño, textura o colores institucionalizados por parte de la empresa de los uniformes, o usarlos de forma incompleta.

**PARÁGRAFO.** Para los trabajadores que sean beneficiarios de las convenciones colectivas de trabajo con las organizaciones sindicales que hagan presencia en la empresa, el empleador dará cumplimiento a los acuerdos convencionales a los que se haya comprometido.



**PARÁGRAFO 2.** En el evento que, teniendo el derecho a la entrega de la dotación, se dé por terminada la relación laboral sin que el trabajador la recibiera, éste tendrá derecho a que la empresa la compense en dinero.

## CAPÍTULO XII

### DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 61.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley, la convención y los reglamentos, **son derechos de los trabajadores:**

1. Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para respectivo cargo o función.
2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la Ley.
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. Participar en todos los programas de bienestar social que establezca la empresa.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
6. Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley, en el reglamento y en la convención colectiva, cuando fuere aplicable.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

7. Recibir tratamiento cortes con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.

8. Obtener el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones consagradas en los regímenes generales y especiales.

9. Los derechos consagrados en la Constitución, los tratados internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los reglamentos y manual de funciones, las convenciones colectivas, en el evento en que sean beneficiarios de las mismas y el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 62. Son obligaciones de los trabajadores:**

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, 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 un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.


6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

**ARTÍCULO 63. A todo trabajador le está prohibido:**

1. Sustraer de la empresa, los útiles de trabajo y las materias primas o productos

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

elaborados, sin permiso del empleador.



2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe, o no, en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse, o no, a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

### CAPÍTULO XIII

#### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA.

**ARTÍCULO 64. Son obligaciones especiales de la empresa:** Son obligaciones de la empresa, sin perjuicio de las establecidas en la ley, las siguientes.

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 los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.



8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la 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 los familiares que con él convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

**PARÁGRAFO.** Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutaria de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

**ARTÍCULO 65. Se prohíbe a la empresa:** Son prohibiciones de la empresa, en su condición de empleador, sin perjuicio de las establecidas en la ley, las siguientes.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c). Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la ley, en la convención colectiva de trabajo, estatutos de las organizaciones sindicales o en los casos señalados en este reglamento.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

## CAPÍTULO XIV

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 66.** El orden jerárquico de la empresa será el que determine la Directiva vigente, emanada de la Junta Directiva para tales efectos, el cual a la fecha de expedición del reglamento corresponde al siguiente:

Gerencia General.

Subgerentes.

Secretario general.

Asesores.

Jefes de departamento.

Líderes.



## CAPÍTULO XV

### TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 67.** Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del ministerio de trabajo y seguridad social y de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del trabajador, no haya perjuicio físico o moral para el menor en el ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran:





 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. E.S.P. NIT 844.000.7554</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

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 donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas, sin las debidas precauciones.
5. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
6. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
7. Trabajos en donde se tengan que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, cuando se encuentren en estado de gravidez.
8. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos subterráneos y en que confluyen agentes nocivos.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Los menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en Instituto Técnico Especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en un Instituto del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizado para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que tenga el certificado expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

## CAPÍTULO XVI

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 68.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o en el contrato individual de trabajo.

**ARTÍCULO 69.** Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y las correspondientes **sanciones disciplinarias**, así:

**1.** El retardo de más de 10 minutos después de la hora de entrada prevista en este reglamento o la ausencia injustificado en el horario de trabajo, por parte del trabajador.

**2.** La ausencia del trabajador a un turno de su jornada de trabajo, sin justificación alguna, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a juicio de la empresa.

**3.** La modificación de un procedimiento, actividad, instrucción de carácter operativo o administrativo sin permiso previo de su jefe inmediato y que afecte de manera importante el funcionamiento de la empresa.

**4. Sanciones por otros incumplimientos e infracciones leves.**

a) El incumplimiento o la violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias a juicio de la empresa, y según su importancia o afectación del servicio.



**PARÁGRAFO 1.** En todo caso será discrecional de la empresa poner en cada uno de los casos anteriormente señalados, la sanción correspondiente, sin perjuicio de poner a juicio de la empresa una sanción menor de las aquí previstas.

**PARÁGRAFO 2.** La no entrega oportuna de soportes necesarios, informes, planillas que se originen en el ejercicio de sus labores por parte de los trabajadores a la empresa es considerada como una falta leve.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando la sanción disciplinaria consiste en suspensión del trabajador, conllevará el no pago del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el trabajador permanezca suspendido por sanción.

**PARÁGRAFO 4.** En todos los casos la empresa, además de la respectiva sanción disciplinaria, no pagará al trabajador el salario correspondiente a los períodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa, que motivaron la sanción; el simple no pago del día no trabajado sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria.

**PARÁGRAFO 5:** La imposición de una multa no impide que la empresa prescinda

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT. 841.000.7554</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa.



**ARTÍCULO 70.** Para todos los efectos legales se califican como **faltas graves del trabajador**, que dan lugar a **terminación del contrato de trabajo con justa causa**, las siguientes:

**a.-) Son justas causas de terminación del contrato, con previo aviso, por parte del empleador.**

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato.
2. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
5. La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el empleador quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.
6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

**b.-) Son justas causas de terminación del contrato, sin previo aviso, por parte del empleador.**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.
3. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.755-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

4. Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

5. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente.

6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y

8. Por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

**ARTÍCULO 70. A** Para todos los efectos legales, son causas **terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador**, las siguientes:

**a.-) Son justas causas de terminación del contrato, con previo aviso, por parte del trabajador.**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.



2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas para el empleador.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

**b.-) Son justas causas de terminación del contrato, sin previo aviso, por parte del trabajador.**

1. La inejecución por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.
2. La exigencia del empleador sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

## CAPÍTULO XVII

### PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

**ARTÍCULO 71.** El procedimiento disciplinario, en los eventos en que se incurra en una falta leve y las sanciones que deriven como consecuencia de aquellas, estará sujeto a lo dispuesto en la Ley 734 de 2002, la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 y las demás normas que la adicionen o modifiquen.



**ARTÍCULO 72.** En los eventos en que el trabajador incurra en una falta calificada como grave en la ley o en el reglamento de trabajo, el empleador debe oír al trabajador inculpado directamente, dejándose constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa.

El procedimiento efectuado para la terminación del contrato de trabajo con justas causas, corresponderá al siguiente:

**Primera instancia.** La primera instancia se adelantará por parte del Asesor Jurídico de la EAAAY EICE ESP, quien deberá desplegar las siguientes actuaciones.

1. La Empresa deberá proferir auto de apertura del proceso disciplinario, formulación de cargos y citación a descargos, en donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas graves, la relación de pruebas y anexos y la fecha en que será oído en descargos el trabajador, esta decisión no será susceptible de ningún recurso.

En el evento que el trabajador se encuentre afiliado a alguna de las organizaciones sindicales con presencia en la empresa, se le comunicará del inicio del procedimiento disciplinario al sindicato respectivo, mediante la remisión de copia simple del auto de apertura.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

2. La anterior decisión deberá comunicarse al trabajador, entregándose copia del auto y las pruebas que se pretenden hacer valer dentro del proceso.

3. Se llevará a cabo la diligencia de descargos en la fecha indicada, momento en el cual se escucharán los argumentos que el trabajador pretenda hacer valer frente a los hechos que dieron origen al proceso, y se recibirán las pruebas que él considere pertinentes y necesarias a tener en cuenta durante el procedimiento adelantado y a efectos de emitir la decisión.

En el evento que el trabajador se encuentre afiliado a alguna de las organizaciones sindicales con presencia en la empresa, la empleadora garantizará la comunicación tendiente a que el trabajador determine si así lo desea, que puede contar con el acompañamiento, en calidad de testigos, de dos miembros de la respectiva organización sindical, en la diligencia de descargos; quienes tendrán derecho a ser oídos en el desarrollo de la diligencia en instancia de alegatos; sin perjuicio del derecho de contradicción y defensa del trabajador. En consecuencia, no producirá ningún efecto la decisión adoptada con violación a este procedimiento.

4. La empresa emitirá decisión de primera instancia, conforme a las previsiones de este reglamento, la cual deberá ser notificada al trabajador de forma personal y comunicada a la respectiva organización sindical. Contra esa decisión procede el recurso de apelación.



5. El recurso deberá presentarse por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la notificación ante el funcionario que emitió la decisión de primera instancia, quien remitirá a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes el expediente a la Gerencia que resolverá la apelación.

### **Segunda instancia.**

6. Una vez recibido el expediente, se emitirá decisión de segunda instancia dentro de los seis (6) días hábiles siguientes, decisión que no cuenta con recursos y que deberá ser comunicada al trabajador y a la organización sindical, si a ello hay lugar, dentro del término indicado en este numeral, es decir, los seis (6) días hábiles siguientes al recibido del expediente.

**PARÁGRAFO 1.** La notificación de la decisión al trabajador deberá realizarse de forma personal; si ello no fuere posible dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la emisión de la decisión, se remitirá una comunicación para notificación por aviso para que el trabajador se presente a notificarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, vencido ese término, se procederá a realizar la fijación de un aviso público por cinco (5) días hábiles más, vencidos los cuales se entenderá notificada la decisión.

**PARÁGRAFO 2.** La decisión debe ser proporcional a los hechos que la motivaron y a las pruebas idóneas y fehacientes que respalden la determinación de la empresa.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT. 844.000.735-1</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

**PARÁGRAFO 3.** No producirá efecto alguno la terminación del contrato de trabajo impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo, ni la que vulnere el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador.

**PARÁGRAFO 4.** Las terminaciones del contrato de trabajo por cualquier falta, serán impuestas en primera instancia por el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica y en segunda instancia, por el Gerente.

**PARÁGRAFO 5.** El anterior procedimiento se establece sin perjuicio de lo convencionalmente establecido.

**ARTÍCULO 73.** Para imponer sanciones y determinar cómo justas causas la terminación del contrato de trabajo es indispensable garantizar la objetividad de criterios, la verificación de la materialización o realización de la conducta y su calificación como justa causa de terminación del contrato en la ley o en el reglamento interno de trabajo.

## CAPÍTULO XVIII



### TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

**ARTÍCULO 74.** El teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, pueden ser habilitados temporal o parcialmente, siempre y cuando no sean incompatibles con el correcto y completo desempeño de las funciones del cargo y sin que afecte la naturaleza, condiciones y cláusulas del contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo.

**ARTÍCULO 75.** Se entiende como teletrabajo una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, pudiendo consistir en trabajo autónomo, móvil o suplementario.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos de la aplicación del teletrabajo en las relaciones con los teletrabajadores, deberán observarse las disposiciones contenidas en la Ley 1221 de 2008 y las que modifiquen o adicionen lo atinente a su regulación legal.

**ARTÍCULO 76 A.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación del trabajador para desempeñar transitoriamente por fuera del sitio donde habitualmente realiza sus funciones, de acuerdo con situaciones ocasionales, especiales o excepcionales previstas en la Ley, sin desmejorar las condiciones laborales, cuando se presenten circunstancias que impidan que el trabajador realice sus funciones en el lugar habitual de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin limitarse solo a estas.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.735-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

**PARÁGRAFO 1.** El trabajo en casa no puede realizarse fuera de Colombia y en el caso de efectuarse en ciudad diferente al domicilio habitual del trabajador, este queda obligado a presentarse en su sede de trabajo en la Empresa, en un término no superior a tres (3) días hábiles, una vez se solicite el regreso a realizar sus funciones de forma presencial.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajo en casa será autorizado según los parámetros señalados en la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 y las que modifiquen o adicionen lo atinente a su regulación legal.

**ARTÍCULO 76 B.** El trabajo remoto corresponde a una forma de ejecución del contrato de trabajo que permite al trabajador hacer uso de las tecnologías disponibles para prestar su actividad de manera remota, bajo la continuada dependencia o subordinación del empleador.

**PARÁGRAFO 1.** Para efectos de la aplicación del trabajo remoto, deberán observarse las disposiciones contenidas en la Ley 2121 de 2021 y las que modifiquen o adicionen lo atinente a su regulación legal.

## CAPÍTULO XIX



### MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DEL ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 77.** Las partes acuerdan cumplir con lo previsto en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, así como lo dispuesto en la Ley 2209 de 2022 y las demás que modifiquen o adicionen la materia.

**ARTÍCULO 78. Definición de modalidades de acoso laboral.** Para los efectos de la ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, limitación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras cosas, bajo las siguientes modalidades generales:

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



 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E. - E.S.P. NIT. 644.000.735-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

2) **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan interferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

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

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



5) **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6) **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 79. Conducta Atenuante.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

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

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

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.009.7154</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	



**ARTÍCULO 80. Circunstancias agravantes.** Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista ocurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remunerada;
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechamiento las condiciones del tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;
- h) Cuando la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**ARTÍCULO 81. Graduación.** Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el reglamento de trabajo, para la graduación de las faltas.

**ARTÍCULO 82. Sujetos y ámbito de aplicación.** Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como Gerente, Director, Jefe, Coordinadores, Supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.
- b) La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico;
- c) La persona natural que se desempeñe como trabajador. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral,
- d) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- e) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral,

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.756-4</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

f) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

g) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que ese profiera por los directores de seccionales del Ministerio de Trabajo en los términos de la presente ley.

**PARÁGRAFO.** Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la Ley 1010 de 2006, son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

**ARTÍCULO 83. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas;

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de despido expresadas en presencia de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios internos de la empresa;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT. 844.009.7354</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

exigencia permanente de la empresa o en forma discriminada respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO.** En los demás casos no numerados en este artículo, la autoridad competente valorará las circunstancias de caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

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

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


**ARTÍCULO 84. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generalidades de rendimiento.

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

en la operación de la empresa;

e) Las gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.

g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



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

#### **ARTÍCULO 85. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.**

1) La empresa propenderá por implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. El comité de convivencia laboral podrá asumir el conocimiento de las posibles quejas de acoso laboral que llegaren a presentarse.

2) La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento de la oficina de recursos humanos o del comité de convivencia laboral, sin perjuicio de la posibilidad de acudir al inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas y terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en la ley y en el reglamento, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral o del comité de convivencia laboral, si a bien lo tiene.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

**PARÁGRAFO 1.** La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte de los jefes inmediatos o de quien tenga en su conocimiento las quejas por conductas presuntas de acoso laboral, se entenderá como tolerancia de la misma.

**ARTÍCULO 86. Tratamiento sancionatorio del acoso laboral.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1) Como terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador víctima de la conducta de acoso laboral.

2) Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.



3) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que ya ha ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

4) Con la presunción de justa causa de terminación del contrato por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

5) Como justa causa de terminación o renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

**ARTÍCULO 87. Garantías contra actitudes de retaliación.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes habían formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1) La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando el Ministerio del Trabajo o la autoridad administrativa o judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

	<b>RESOLUCIONES</b>			
	<b>Fecha de Elaboración</b> 2011-04-07	<b>Fecha Última Modificación</b> 2021-11-04		<b>Tipo de Documento:</b> FORMATO
				<b>Código:</b> 51.29.06.29
			<b>Versión</b> 06	

2) Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo.

**PARÁRGAFO.** Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios de que trata la presente ley.

**ARTÍCULO 88.** La garantía de que trata el numeral uno del artículo anterior, no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de Trabajo conforme las leyes, ni para sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.



**ARTÍCULO 89. Procedimientos internos.** 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 de Convivencia laboral, compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, facultando la norma a la empresa privada o entidad pública para designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes, conforme a lo establecido en el artículo 1º de la Resolución No. 1356 de 2012.

En las entidades con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

**2.** El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Recibir y darle trámite a las quejas.
- b) Analizar las quejas presentadas.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos objeto de la queja.
- d) Crear espacios de diálogo con el fin de lograr compromisos mutuos y la solución efectiva de controversias.
- e) Hacer las sugerencias para mejorar la relación entre las partes y sugerir a la empresa medidas preventivas y correctivas.
- f) Realizar seguimiento a las recomendaciones dadas y comunicar al empleador los casos en los que no se logre acuerdo.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E - E.S.P NIT 844.000.7924</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

g) Elaborar informes trimestralmente con estadísticas de quejas y reclamos. Elaborar el informe anual de resultados de gestión del comité y los informes requeridos por los organismos de control.

**3.** Se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrán ser convocados por cualquiera de sus integrantes.

**4.** Se deben realizar actividades para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas prioritarios para su funcionamiento.

**5.** Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los 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.

**PARÁGRAFO 1. Elección del comité.** El Empleador a sus representantes los designa directamente. Los Trabajadores elegirán sus representantes mediante votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y autentica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público.

El Procedimiento debe ser adoptado por la empresa y se debe incluir en la respectiva convocatoria de elección.

Los integrantes serán elegidos por dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación o elección

## CAPÍTULO XX

### SUSTITUCIÓN PATRONAL

**ARTÍCULO 90. Sustitución patronal.** La sola sustitución del empleador no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndese por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria, o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas. La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una



	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

porción del negocio o empresa, susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

**ARTÍCULO 91. Término permanencia de solidaridad por sustitución patronal.** En caso de sustitución de empleadores, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución, por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el empleador sustituto.

## CAPÍTULO XXI

### TRÁMITE DE LOS RECLAMOS

**ARTÍCULO 92.** Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante su superior jerárquico. El reclamante deberá llevar su caso por escrito ante éste, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que lo originan, quien cuenta con diez (10) días hábiles para oír y practicar las pruebas necesarias a fin de resolver en justicia y equidad.

Si el trabajador no fuere atendido por su superior o no estuviere conforme con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía ascendente, según la persona ante quien formuló primero el reclamo. La decisión de éste superior será definitiva.



Los reclamos serán resueltos dentro de un término razonable, según su naturaleza, que en todo caso no debe exceder de quince (15) días hábiles.

**PARÁGRAFO.** La empresa no reconoce prestaciones sociales diferentes a las legalmente obligatorias, o a las que se pactan en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas y, en consecuencia, toda gratificación que se reconozca a los trabajadores es a título de simple liberalidad, que no constituye obligación, ni se podrá tener en cuenta como aumento de salario ni factor salarial.

## CAPÍTULO XXII

### PUBLICACIONES Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 93.** Dentro de los siguientes quince (15) días a la discusión de objeciones del Reglamento de Trabajo, y una vez definidas las mismas, el empleador deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Los trabajadores, podrán solicitar al empleador, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

 <p>Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Yopal E.I.C.E.-E.S.P. NIT 844.000.7354</p>	<b>RESOLUCIONES</b>			
	Fecha de Elaboración 2011-04-07	Fecha Última Modificación 2021-11-04		Tipo de Documento: FORMATO
				Código: 51.29.06.29
			Versión 06	

El presente Reglamento de Trabajo entrará a regir cinco (5) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento de trabajo (Artículo 121, C.S. del T.).

## CAPÍTULO XXIII

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 94.** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones que le sean contrarias o anteriores.

## CAPÍTULO XXIV

### INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES

**ARTÍCULO 95.** La totalidad de las disposiciones contenidas en este reglamento de trabajo, deben leerse de forma armónica con los textos convencionales suscritos con las organizaciones sindicales que hagan presencia en la empresa.

**ARTÍCULO 96.** Si en los textos convencionales se incorporan derechos adicionales a los aquí contenidos, se dará aplicación preferencial a la convención colectiva frente al reglamento interno de trabajo.

## CAPÍTULO XXV

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 97.** No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, y contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueran más favorables al trabajador.

  
**NIXON HELDER MORA MENDOZA**

**Gerente (E) de la EAAAY E.I.C.E.-E.S.P  
R. 02231. DE 2022.**

Vo. Bo: Joel López Camargo // Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (E)  
Elaboró: Andrés Sierra Arango // Asesor Externo  
Revisó: Zuly Benjumea / Líder Oficina Talento Humano

GESTIÓN DOCUMENTAL  
Original: Cartelera  
Copia 1: Serle Documental