



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S E.S.P

**aguas
&aguas**
de Pereira

LIBRO PRIMERO DE LOS TRABAJADORES REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TÍTULO PRIMERO – PRIMERA PARTE

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. CAMPO DE APLICACIÓN: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., con nombre comercial Aguas y Aguas de Pereira, a las siguientes disposiciones quedan sometidas tanto la Empresa como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, en el futuro con los trabajadores destinatarios del mismo, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador y cuya finalidad esencial es preservar el orden, el respeto, la seguridad, la solidaridad y la paz como elementos fundamentales a la dignidad humana en la actividad laboral dentro de la Empresa. Reglamento que rige para todas las relaciones laborales de trabajo de los trabajadores afiliados o no afiliados a la agremiación sindical Sintraemsdes, o que renuncian a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., con nombre comercial Aguas y Aguas de Pereira, en adelante La Empresa o El Empleador, esta domiciliada en el Municipio de Pereira – Risaralda; Sociedad por Acciones Simplificadas de naturaleza mixta, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, prestadora de servicios públicos, constituida mediante escritura pública No. 1326 del 16 de mayo de 1997 de la Notaría Cuarta del Círculo de Pereira, modificada o transformada mediante acta No. 47 del 11 de diciembre de 2017 – Asamblea Extraordinaria de Accionistas, registrada bajo el número 104920.

PARÁGRAFO: Este reglamento no tiene aplicación a los trabajadores de dirección confianza y manejo.

CAPÍTULO II PERFIL Y REQUERIMIENTOS

ARTÍCULO 2. PERFIL Y REQUERIMIENTOS: Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa, deberá cumplir con el perfil del cargo y los requerimientos del Manual Específico de Funciones y Requisitos exigidos por la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., según directiva de manuales y perfiles emanadas de la Junta Directiva de la Empresa.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. CONDICIONES DE ADMISIÓN: Podrán postularse todas las personas que consideren que cumplen con los requisitos de las convocatorias internas que oferte la Empresa. No se permitirán postulaciones a cargos en las convocatorias que realice la Empresa a aquellas personas que estuvieron vinculadas y que se les haya terminado el contrato de trabajo por justa causa, como resultado de una sanción disciplinaria o penal que este en vigencia.

PARÁGRAFO: No podrán postularse a cargos en las convocatorias que realice la Empresa aquellas personas que tengan cualquier tipo de pensión.

ARTÍCULO 4. REQUISITOS: Todo aspirante a ocupar un cargo en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., deberá presentar ante el Departamento de Gestión Humana para su admisión, la hoja de vida digital en el formato estandarizado por la Empresa con la siguiente documentación digital y/o física.

1. Cédula de ciudadanía, extranjería, o tarjeta de identidad según el caso. (dos copias).
2. Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
3. Una foto tamaño cédula. (actual).
4. Registro civil de nacimiento del trabajador.
5. Registro civil de nacimiento de los hijos y copia del documento de identificación.
6. Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio.
7. Documento de identificación del esposo(a) o compañero(a) permanente.

8. Diploma de bachiller. En los cargos que este sea el único requisito académico.
9. Acta de grado de bachiller. En los cargos que este sea el único requisito académico.
10. Diploma de título profesional obtenido.
11. Acta de grado de profesional.
12. Matrícula y/o tarjeta profesional, cuando aplique, con el correspondiente certificado de vigencia según el caso.
13. Diploma de posgrado, cuando aplique.
14. Acta de grado de posgrado, cuando aplique.
15. Acuerdo de confidencialidad.
16. Antecedentes disciplinarios, fiscales, penales y de medidas correctivas.
17. Historia laboral de pensión.
18. Hoja de vida y anexos de experiencia.
19. Exámenes médicos de ingreso donde indique la Empresa.
20. Realizar de acuerdo con las instrucciones de la Empresa, las respectivas afiliaciones a EPS, AFP, AFC, ARL y Caja de Compensación Familiar, posterior a su vinculación.

- **En caso que el aspirante sea Extranjero**, Art. 37 Trabajadores migrantes. Ley 2466 de 2025.

21. Éste debe cumplir con los requisitos exigidos por el Ministerio del Trabajo:

- Presentar el permiso de trabajo correspondiente, de acuerdo con la visa que tenga, el cual permite desempeñar su profesión, ocupación, actividad laboral u oficio en el país.

Para ejercer la profesión o actividad regulada establecida en la visa, deberá cumplir con los mismos requisitos exigidos para los nacionales colombianos consagrados en las normas vigentes y acreditará los documentos respectivos tales como la homologación o convalidación de títulos, el permiso o licencia provisional, matrícula, tarjeta profesional o constancia de experiencia expedido por los Consejos Profesionales o autoridad competente según corresponda.

Para las profesiones u oficios no regulados que pretenda desarrollar en el país, deberá acreditar experiencia o idoneidad.

- El estatus migratorio regular sigue siendo esencial para formalizar completamente el empleo. Art. 37 Trabajadores migrantes. Ley 2466 de 2025
- Si el permiso de trabajo tiene una vigencia superior a tres (3) meses, debe inscribirse en el registro de extranjeros y obtener la cédula de extranjería.
- Si es titular de Visa cónyuge o compañero permanente de nacional colombiano, puede trabajar en el país; para lo cual debe obtener autorización en su visa. Si se trata de una profesión regulada debe cumplir con los requisitos exigidos para los nacionales colombianos.

PARÁGRAFO 1: La Empresa se reserva el derecho de verificar por sus propios medios la veracidad y autenticidad de la documentación y de las pruebas aportadas. La Empresa podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir el aspirante.

PARÁGRAFO 2: Cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados o constancias, dará lugar al rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado el contrato de trabajo dará lugar a la terminación del mismo por justa causa, lo que para el efecto se califica como falta grave.

PARÁGRAFO 3: La Empresa para la contratación de menores de edad se regirá por lo establecido en la Ley. Los menores entre quince (15) y diecisiete (17) años, necesitan autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en su defecto por el ente Territorial Local, previo cumplimiento de los requisitos que se exijan para ello.

PARÁGRAFO 4: El lleno de las condiciones de selección, no implica para la Empresa la obligación de suscribir contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 5. FORMALIDADES DEL INGRESO: El ingreso al servicio del trabajador se hará con la formalidad del contrato firmado por duplicado con la siguiente destinación: Un ejemplar para la Empresa y otro para el trabajador.

ARTÍCULO 6. LEGALIZACIÓN DEL CONTRATO: El trabajador debe firmar los siguientes documentos:

Contrato de trabajo.

Acuerdo de confidencialidad.

Reglamento Interno de Trabajo.

El inventario de los elementos entregados para el desempeño de sus funciones.

Autorización de datos personales.

Realizar de acuerdo con las instrucciones de la Empresa, las respectivas afiliaciones a EPS, AFP, AFC, ARL y Caja de Compensación Familiar.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE, MODIFICADO POR ARTÍCULO 21 DE LA LEY 2466 DE 2025. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. CONTRATO DE APRENDIZAJE: Modificado el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Artículo 21 Ley 2466 de 2025.)

ARTÍCULO 8. CAPACIDAD: La Empresa puede celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de dieciséis (16) años que demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 2 Ley 188 de 1959).

ARTÍCULO 9. FORMALIDADES: El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos. (Artículo 2 Decreto 933 de 2003 por medio del cual se reglamentó el Contrato de Aprendizaje y se dictaron otras disposiciones):

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la Institución Educativa que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la Institución Educativa para realizar supervisión de la actividad formativa.

7. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
8. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
9. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social.
11. Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y el aprendiz.
12. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
13. Fecha de suscripción del contrato.
14. Firmas de la empresa patrocinadora y el aprendiz.

PARÁGRAFO. El contrato de aprendizaje se extiende en las ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz. También se remitirá copia a la Institución Educativa.

ARTÍCULO 10. CUOTAS DE APRENDICES: La Empresa se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002, en su artículo 33. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con domicilio en Pereira, en razón de una aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al gerente de la Empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 11. APOYO DE SOSTENIMIENTO: Artículo 20 de la Ley 2466 de 2025, Modificado artículo 81 del CST, literal d). El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

ARTÍCULO 12. AFILIACIÓN: Artículo 20 de la Ley 2466 de 2025, modificado artículo 81 del CST, literal d), numeral 2. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

ARTÍCULO 13. FORMACIÓN: Artículo 20 de la Ley 2466 de 2025, modificado artículo 81 del CST, literal d), numeral 2. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

PARÁGRAFO 2. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 3. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 14. PERIODO DE PRUEBA: El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión (Decreto 223 de 2026 Artículo 2.2.6.3.3.26).

ARTÍCULO 15. DISPOSICIÓN: El Decreto 223 de 2026, elimina explícitamente la posibilidad de establecer un periodo de prueba, prima sobre la reglamentación antigua y el contrato laboral especial de aprendizaje, se puede terminar sin necesidad de preaviso, pero se rige por normas de formación que deben ser estipulado por escrito en el contrato de aprendizaje.

La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- b. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO V

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. CONTRATO DE TRABAJO: En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones del ordenamiento jurídico que se encuentren vigentes, así como las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo, Pactos Colectivos, Acuerdos o Fallos Arbitrales que se llegasen a suscribir, Código de Ética y las normas del Reglamento Interno de Trabajo.

Bajo el principio de integración normativa, las disposiciones prescritas por la Constitución Política de Colombia, las Leyes y la Convención Colectiva de Trabajo vigente, serán aplicadas en este acápite a su tenor literal.

Los contratos de trabajo se celebran siempre por escrito y bajo las siguientes modalidades según las modificaciones establecidas por los artículos 5 y 6 en el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 46 y 47. Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad: término fijo, término indefinido y de obra o labor determinada.

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO: Artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, modificó el artículo 46 del C.S.T. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. Aquel contrato suscrito para la realización de una labor determinada durante un tiempo específico.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta Ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO: Artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, modificó el artículo 47 del C.S.T. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

PARÁGRAFO. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

En los términos establecidos por el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen y en la Convención Colectiva de Trabajo vigente. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así mismo, gozarán de las prestaciones sociales legales o convencionales pactadas. (Artículo 6 Código Sustantivo del Trabajo).

CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

PARÁGRAFO 1º. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa,

por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (Artículo 21 Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO: Límites a la subordinación. El artículo 16 de la Ley 2466 modificó el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedó así:

“b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

CAPÍTULO VI

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 17. PERÍODO DE PRUEBA: Se incluye en todos los contratos de trabajo de la Empresa, cláusula obligatoria de período de prueba con el fin de que el empleador pueda apreciar las aptitudes técnicas y comportamentales, idoneidad, entre otras, del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 18. DURACIÓN: El periodo de prueba será estipulado por escrito y su término de duración no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. (Numeral 1 – Artículo 77 Código Sustantivo de Trabajo).

ARTÍCULO 19. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN PERÍODO DE PRUEBA: Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado.

ARTÍCULO 20. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE PERÍODO DE PRUEBA: Sobre el período de prueba se hacen las siguientes precisiones:

Expirado el período de prueba, si el trabajador continuara al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, o laudo arbitral si aplica, desde la iniciación de dicho período de prueba.

Los trabajadores en período de prueba, gozan de todas las prestaciones legales que les son propias (Artículo 80 Código Sustantivo de Trabajo).

La Empresa dará aplicación a las disposiciones legales y jurisprudenciales en la aplicación de las disposiciones y reglas laborales relacionadas con el período de prueba.

CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 21. HORARIO: El artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 161 del C.S.T. Jornada máxima legal. La EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S. E.S.P.; la Empresa ha implementado de manera automática como jornada máxima legal, el horario para el personal de oficinas y personal no sujeto a turnos continuos o discontinuos la jornada de 42 horas semanales.

Así mismo, ha reducido de manera gradual la jornada laboral a 44 horas semanales a partir del 15 de julio de 2025, para el personal sujeto a turnos continuos o discontinuos; para el año 2026 se reducirá a 42 horas semanales acorde como lo establece la Ley 2101 de 2021 y las modificaciones realizadas por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 en el artículo 161 del CST; sin disminuir el salario de los trabajadores y sin perjudicar la prestación del servicio de la Empresa.

Que, por lo expuesto, los horarios en las diferentes sedes de la Empresa serán de la siguiente manera:

SEDE: EDIFICIO TORRE CENTRAL: CARRERA 10 #17-55 PEREIRA – RISARALDA:

Horario para el personal de oficinas y personal no sujeto a turnos continuos o discontinuos: será de 42 horas semanales de manera automática, así:

Lunes a jueves: 7:30 a. m. a 5:00 p. m.

Horario de entrada: 7:30 a. m.

Horario de salida: 5:00 p. m.

Viernes: 7:30 a. m. a 4:30 p. m.

Horario de entrada: 7:30 a. m.

Horario de salida: 4:30 p. m.

Horario de Almuerzo: Una (1) hora, de 12.30 p. m. a 1:30 p. m.

SEDE: ALTAVISTA SUBGERENCIA DE OPERACIONES: CALLE 76 ENSEGUIDA DEL # 30-53 PERLA DEL SUR:

Horario para el personal de oficinas y personal no sujeto a turnos continuos o discontinuos: será de 42 horas semanales de manera automática, así:

Lunes a jueves: 7:00 a. m. a 4:30 p. m.

Horario de entrada: 7:00 a. m.

Horario de salida: 4:30 p. m.

Viernes: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Horario de entrada: 7:00 a. m.

Horario de salida: 4:00 p. m.

Horario de Almuerzo: Una (1) hora, de 12.00 p. m. a 1:00 p. m.

Horario para el personal sujeto a turnos continuos o discontinuos: será de 42 horas de la siguiente forma, teniendo en cuenta que se tiene una hora de alimentación.

PRIMER TURNO:

Lunes a miércoles: 7:00 a. m. a 4:30 p. m.

Horario de entrada: 7:00 a. m.

Horario de salida: 4:30 p. m.

Jueves a viernes: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Horario de entrada: 7:00 a. m.

Horario de salida: 4:00 p. m.

SEGUNDO TURNO:

Lunes a viernes: 12:00 p. m. a 9:00 p. m.

Horario de entrada: 12:00 p.m.

Horario de salida: 9:00 p.m.

TERCER TURNO:

Lunes a viernes: 9:00 p. m. a 6:00 a. m.

Horario de entrada: 9:00 p. m.

Horario de salida: 6:00 a. m.

***DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN: AVENIDA CIRCUNVALAR VÍA CANCELES
PLANTA DE TRATAMIENTO:***

Horario para el personal de oficinas y personal no sujeto a turnos continuos o discontinuos, será de 42 horas de manera automática, así:

Lunes a jueves: 7:00 a. m. a 4:30 p. m.

Horario de entrada: 7:00 a. m.

Horario de salida: 4:30 p. m.

Viernes: 7:00 a. m. a 4:00 p. m.

Horario de entrada: 7:00 a. m.

Horario de salida: 4:00 p. m.

Horario de Almuerzo: Una (1) hora, de 12.30 p.m. a 1:30 p.m.

LABORATORIO DE CONTROL DE CALIDAD – TOMA DE MUESTRAS:

Lunes a jueves: 6:00 a. m. a 3:30 p. m.

Horario de entrada: 6:00 a. m.

Horario de salida: 3:30 p. m.

Viernes: 6:00 a. m. a 3:00 p. m.

Horario de entrada: 6:00 a. m.

Horario de salida: 3:00 p. m.

Horario de Almuerzo: Una (1) hora, de 12.30 p.m. a 1:30 p.m.

Horario Departamento de Producción para el personal operativo que labora por turnos: La Empresa se acogió a la reducción de horario que ordena la Ley 2101 de 2021 de manera gradual, es decir que redujo a 46 horas a la semana para el personal operativo sujeto a turnos continuos o discontinuos de la empresa a partir del 15 de julio de 2024.

De conformidad con la reducción progresiva de la jornada máxima laboral, los horarios se establecerán en los siguientes turnos:

PRIMER TURNO:

Lunes a domingo: 6:00 a. m. a 12:00 p. m.

Horario de entrada: 6:00 a. m.

Horario de salida: 12:00 p. m.

SEGUNDO TURNO:

Lunes a domingo: 12:00 p. m. a 06:00 p. m.

Horario de entrada: 12:00 p. m.

Horario de salida: 6:00 p. m.

TERCER TURNO:

Lunes a Domingo: 6:00 p.m. a 12:00 a.m.

Horario de entrada: 6:00 p.m.

Horario de salida: 12:00 a.m.

CUARTO TURNO:

Lunes a domingo: 12:00 a. m. a 6:00 a. m.

Horario de entrada: 12:00 a. m.

Horario de salida: 6:00 a. m.

Estos horarios establecidos serán aplicables para las sedes de Bocatoma y de Puerto Caldas, con el fin de garantizar la uniformidad en la jornada laboral de dichas áreas.

Nota Aclaratoria: Los trabajadores que laboran en estos turnos continuos al prestar un servicio esencial que no puede suspenderse en ningún momento, si se requiere se trabajarán mínimo dos (2) horas semanales suplementarias, en razón a la necesidad del servicio.

El cumplimiento del horario debe ser exigido y supervisado por parte de los jefes inmediatos.

PARÁGRAFO 1: La Empresa, se reserva el derecho de variar el horario diurno de trabajo, cuando las necesidades del servicio lo ameriten, en todas o algunas de sus partes, o para establecer una jornada continua de trabajo, o cuando las necesidades del servicio lo requieran, para alargar o acortar algunas jornadas de trabajo, siempre acordando previamente con la comisión del sindicato, como lo establece la Convención Colectiva de Trabajo, cuando aplique.

PARÁGRAFO 2: La Empresa no reconocerá horas extras de trabajo sino cuando expresamente las haya programado y autorizado y en los casos en que las autorice la Ley y especialmente, cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor, por amenazar u ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para la Empresa sean indispensables trabajos de urgencia y/o emergencias que deban efectuarse.

En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará como lo establece la ley y con lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo en relación con este tema, en caso de aplicar.

PARÁGRAFO 3. PAUSAS ACTIVAS: Es una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, instauradas por la Empresa con una duración continua mínima de diez (10) minutos en el entorno laboral, como programa para reducir el riesgo cardiovascular y lesiones musculares por sobre uso asociado al desempeño laboral; que estarán bajo un control y seguimiento de las administradoras de riesgos laborales (ARL) con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo; acorde como lo establece el PARÁGRAFO del artículo 5 de la Ley 1355 de 2009.

CAPÍTULO VIII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

Bajo el principio de integración normativa, las disposiciones prescritas por la Constitución Política de Colombia, las leyes y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, serán aplicadas en este acápite a su tenor literal.

ARTÍCULO 22. HORAS EXTRAS Y TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO: El artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, modificó el artículo 160 del CST. Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria o en todo caso, el que excede de la máxima legal, en todos los eventos, el que se ejecuta a continuación de la jornada ordinaria (artículo 159 Código Sustantivo de Trabajo).

ARTÍCULO 23. TRABAJO SUPLEMENTARIO: Artículo 12 de la ley 2466 de 2025 modifica el numeral 2 del artículo 162 del CST. Relación de horas extras. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo y establecido por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. **Límite al trabajo suplementario.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1: No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2: Lo concerniente al trabajo diurno, trabajo suplementario, horas extras, dominicales y festivos se reconocerán de conformidad a lo dispuesto por la Convención Colectiva de Trabajo cuando aplique y a la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 3: Cuando la Empresa reconozca los recargos, estos se producirán de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. En todo caso, la Empresa llevará control de las horas extras de los trabajadores.

ARTÍCULO 24. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre La Empresa y sus trabajadores a nueve (9) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

ARTÍCULO 25. TASAS, LIQUIDACIÓN DE RECARGOS Y FORMA DE PAGO: El trabajo extra, nocturno, dominical y festivo, así como los recargos, se liquidarán conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo en caso de aplicar o en la legislación vigente y aplicable o el contrato de trabajo y se pagarán mediante el sistema de nómina de la Empresa en la segunda quincena del mes siguiente al que se causen las novedades.

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 26. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO: Serán de descanso obligatorio remunerado, los sábados, domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la Convención Colectiva de Trabajo o en legislación laboral colombiana.

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 2: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5. Ley 50 de 1990).

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate 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 el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 Código Sustantivo de Trabajo).

Para el trabajo eventual en días sábados, domingos y festivos, se requiere la orden del respectivo Subgerente, Director o Jefe de Departamento, requisito sin el cual, no se pagará el servicio en tales días.

PARÁGRAFO 2: El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 18 de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 27. REMUNERACIÓN DESCANSO DOMINICAL: El artículo 14 de la Ley 2466 de 2025. remuneración en días de descanso obligatorio. modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedó así:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

PARÁGRAFO 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

La Empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o, que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos hubiera sido prestado el servicio por el trabajador.

PARÁGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distinto del domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo.

ARTÍCULO 28. COMPENSATORIOS: El trabajador que labore excepcionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección; si opta por el descanso compensatorio, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.
2. Si se trata del día domingo, desde el mediodía, o sea las trece horas (1:00 p. m.) del domingo hasta el mediodía, o sea las trece horas (1:00 p. m.) del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

1. El trabajo en domingos o días de fiestas, con un recargo del 100% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si sólo ha trabajado parte de la jornada, se le paga en la misma forma, pero proporcionalmente al tiempo trabajado. Si con el domingo ha coincidido una de las fechas establecidas por la Ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración de acuerdo al recargo establecido en este artículo.

Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la Empresa, deben trabajar los domingos y días festivos, pero su trabajo se remunera conforme a lo establecido en la convención colectiva de trabajo o la legislación laboral.

PARÁGRAFO: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la Empresa suspendiere el trabajo, el tiempo que dure la suspensión será pagada, si ha mediado convenio expreso para la suspensión, o se haya acordado su compensación con otro día no hábil. En estos casos, el trabajo compensatorio será remunerado sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 29. DERECHO A VACACIONES: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, o en su defecto, a los días que señale la Convención Colectiva de Trabajo.

PARÁGRAFO 1: Las disposiciones que regulan la materia, serán las contempladas en el capítulo sexto del Código Sustantivo del Trabajo - artículos 186 a 192; y se aplicará lo allí dispuesto sobre su duración, época, interrupción, compensación en dinero, acumulación y remuneración de vacaciones.

PARÁGRAFO 2: Consideraciones generales:

Suspensión de las vacaciones. La suspensión de las vacaciones se producirá con antelación al inicio del disfrute de las mismas y se hará a través de decisión debidamente motivada en necesidades del servicio por el Gerente, indicando en la misma decisión, la fecha en que el trabajador gozará de su período vacacional suspendido.

La suspensión de las vacaciones implica que si trabajador recibió el pago de la remuneración que se reconoce por ese concepto, solo resta el descanso sin remuneración en la fecha determinada en la suspensión.

Interrupción de las vacaciones. La interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, solo se hará por decisión debidamente justificada, notificando al trabajador su retorno al servicio. En el mismo acto que se interrumpen las vacaciones, se señalarán los días en que continuará el disfrute del período vacacional.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá, cuando se configure alguna de las siguientes causales:

1. Las necesidades del servicio, esta decisión debe motivarse.
2. La incapacidad ocasionada por enfermedad de origen común, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la EPS a la cual esté afiliado el trabajador.
3. El otorgamiento de una comisión de servicios.
4. El llamamiento a prestar servicio militar.

En los eventos 2, 3 y 4, es obligación del trabajador dar aviso a la Empresa con prueba idónea de la circunstancia que genera la interrupción.

Una vez culminada el periodo de interrupción, el trabajador continuará disfrutando de su período vacacional, excepto en el evento del numeral 1º, caso en el cual la Empresa en el oficio que interrumpe las vacaciones, señalará su fecha de continuación del goce.

Compensación total en dinero de las vacaciones. Con el propósito de asegurar la efectividad del descanso de los trabajadores y garantizar la prestación del servicio, solo se compensarán el período completo vacacional en dinero cuando el trabajador quede retirado definitivamente del servicio, con ocasión de la renuncia, despido o terminación del contrato, sin haber disfrutado del derecho causado hasta ese momento.

Compensación parcial en dinero de las vacaciones. La Empresa en virtud del principio de consensualidad que rige el contrato de trabajo, podrá acordar el pago en dinero hasta por ocho (8) días de las vacaciones para aquellos trabajadores que no se encuentran dentro de los supuestos del artículo anterior. (Artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 20, de la Ley 1429 de 2010).

En todo caso, no podrá compensarse parcialmente las vacaciones por más de dos periodos consecutivos, evento en el cual el trabajador deberá disfrutarlas en su totalidad.

La compensación parcial en dinero será excepcional y solo procederá en casos puntuales por necesidades del servicio debidamente aprobados por la Gerencia.

ARTÍCULO 30. ACUMULACIÓN DE VACACIONES: Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 31. REGISTRO DE VACACIONES: La Empresa llevará un registro de vacaciones con anotación de las situaciones administrativas que se presenten, tales como aplazamiento, interrupción, vacaciones compensadas y las debidas. En el registro se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que disfruta de sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARÁGRAFO: En todo tipo de contrato de trabajo, sin importar la modalidad contractual (excepto los contratos de prestación de servicios), los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. Ley 995 de 2005.

CAPÍTULO XI

PERMISOS REMUNERADOS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 32. PERMISOS: El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, modificó el numeral 6 y adicionó los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los parágrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. La EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO

DE PEREIRA S.A.S. E.S.P., concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para asistir al servicio médico correspondiente (el tiempo estrictamente necesario) y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa a través de su jefe inmediato y/o al Departamento de Gestión Humana, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Empresa. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

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

ARTÍCULO 33. PERMISO SUFRAGIO Y SERVICIO MÉDICO: El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, modificó el numeral 6 y adicionó los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. En los demás casos (sufragio y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan; el lapso tomado para estas actividades no será descontado de la asignación salarial, ni tendrá que ser compensado. Para el caso del otorgamiento del permiso médico, el trabajador deberá informar con dos (2) días de anticipación, certificando la cita otorgada por su IPS y/o EPS, en caso de ser con un médico particular, de conceder incapacidad debe ser avala por su respectiva EPS; las citas médicas otorgadas espontáneamente por la entidad de salud y sus prestadores, no necesitarán notificación previa a la Empresa, las misma se justificarán con el debido soporte de la EPS.

ARTÍCULO 34. PERMISOS PERSONALES: Los permisos personales inferiores a un (1) día de trabajo pueden ser otorgados por el jefe inmediato y deberán ser notificados a la Jefe de Departamento de Gestión Humana, con copia al líder de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para los permisos de periodos que sean mayores a un día, deben ser solicitados por escrito con tres (3) días de anticipación como licencia remunerada y/o no remunerada.

ARTÍCULO 35. LICENCIA POR LUTO: Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, que empiezan a correr al momento de ocurrido el hecho, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009.

Familiares por los que se causa la licencia de luto:

- Cónyuge o compañero(a) permanente
- Padres
- Hijos
- Hermanos
- Abuelos
- Nietos
- Suegros
- Entenados

PARÁGRAFO 1: La licencia de luto se hace extensiva cuando los padres, hijos, abuelos, nietos sean de grado civil (adoptivos o adoptados) e hijo, padre o madre de crianza. (Artículo 11 Ley 2388 de 2024).

PARÁGRAFO 2: Si la muerte del familiar del trabajador tiene ocurrencia durante el período de las vacaciones, incapacidades, permisos u otras licencias, éstas se interrumpirán de acuerdo con lo señalado en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo, y, en consecuencia, el trabajador tendrá el derecho a reanudarlas, una vez finalice la licencia por luto.

ARTÍCULO 36. LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso, en los términos y condiciones que señale la Ley.

La trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

1. El estado de embarazo de la trabajadora;
2. La indicación del día probable del parto, y
3. 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. (Artículo 236, Ley 1468 de 2011)

ARTÍCULO 37. LICENCIA DE PATERNIDAD: De conformidad con lo normado en el artículo 1 de la Ley 755 de 2002, con la aclaración contenida en la sentencia de inexequibilidad C-174 de 2009, y lo establecido en la Ley 2114 de 2021, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a dos (2) semanas calendario de licencia de paternidad, licencia que será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado. Este hecho deberá demostrarse mediante Registro Civil de Nacimiento dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

ARTÍCULO 38. LICENCIA COMPARTIDA: De conformidad con la Ley 2114 de 2021, los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

ARTÍCULO 39. CITAS MÉDICAS Y EXÁMENES MÉDICOS ESPECIALIZADOS: El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, modificó el numeral 6 y adicionó los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los Parágrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para la concurrencia a citas médicas programadas. En este caso el aviso del permiso lo solicitará el trabajador con una anticipación mínimo de dos (2) días hábiles. Habrá algunas excepciones para las citas médicas especializadas.

Si el trabajador solicita permiso para la realización de exámenes médicos especializados, se podrá autorizar la ausencia dependiendo del lugar donde se realicen como la duración de los mismos, previa presentación de la respectiva autorización de la EPS o el médico tratante.

PARÁGRAFO: En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear, en los permisos concedidos, más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido; en situaciones médicas o clínicas de larga duración el trabajador deberá presentar el soporte de la hora de ingreso a la correspondiente cita, y la hora de salida. De lo contrario, la Empresa dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones disciplinarias del caso por ausencia injustificada al trabajo, previo procesos disciplinario.

ARTÍCULO 40. CALAMIDAD DOMÉSTICA: Para todos los efectos, se entiende por grave calamidad doméstica debidamente comprobada: Suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero, abuelos y nietos); el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto).

Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o provocar un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal. Dicha permiso o licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente, (Sentencia C-930/09).

La duración de la licencia o permiso debe ser convenida entre el empleador y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el reglamento y las políticas de la Empresa, el trabajador debe dar aviso al Departamento de Gestión Humana, antes o después de ocurrir los hechos, según lo permitan las circunstancias, acompañando las pruebas que acrediten los hechos.

PARÁGRAFO: No son tomados como calamidad doméstica: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres.

ARTÍCULO 41. INASISTENCIA AL TRABAJO: De conformidad con el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, ya que, con esta conducta viola la obligación contenida en el contrato y da derecho al empleador a que, con justa causa, de por terminado el contrato de trabajo. En este caso y en aras de respetar el debido proceso del trabajador, el empleador hará las indagaciones necesarias, para luego efectuar un proceso disciplinario que dio pie a tal situación de ser el caso.

PARÁGRAFO 1: Si la inasistencia al trabajo fuera atribuible a enfermedad o a cualquier otro tipo de afecciones o dolencias, el trabajador deberá presentar las pruebas pertinentes que permitan esclarecer el motivo de su ausencia, tal como una excusa médica debidamente diligenciada, de lo contrario, de no ser satisfactoria la explicación del trabajador o de carecer de argumentos este puede ser sujeto de proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 2: En virtud del numeral 3 del artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador tiene la opción de descontar del salario del trabajador el tiempo dejado de trabajar, de modo que, si el trabajador falta un día al trabajo sin justificación o sin permiso, el empleador le puede descontar ese día y asumir las consecuencias disciplinarias por su inasistencia no justificada.

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 173 Código Sustantivo del Trabajo, existe la posibilidad de que el empleador no pague el descanso dominical remunerado si el trabajador habiéndose obligado a laborar la semana completa no lo hace.

ARTÍCULO 42. PERMISOS ESPECIALES REMUNERADOS: Bajo el principio de integración normativa, las disposiciones prescritas por la Constitución Política de Colombia, las leyes y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, serán aplicadas en este acápite a su tenor literal.

Corresponde al Departamento de Gestión Humana, conceder las autorizaciones a que se refiere este artículo.

ARTÍCULO 43. SOLICITUD DEL PERMISO REMUNERADO: La solicitud para la concesión de un permiso remunerado, salvo disposición en contrario, deberá elevarse por escrito y con tres (3) días de anticipación acompañada de una prueba sumarial del hecho que la fundamente ante el respectivo superior. Cuando se trate de un caso imprevisto deberá dirigirse la solicitud al respectivo superior jerárquico, para efecto de tramitar la correspondiente autorización.

ARTÍCULO 44. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El Empleador y trabajador, podrán de mutuo acuerdo suspender el contrato de trabajo. (Numeral 4 - artículo 51 Código Sustantivo de Trabajo).

Durante la suspensión temporal del contrato de trabajo por alguna de las causales del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, no habrá lugar al pago de aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador, los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado (artículo 3.2.5.2 del Decreto 780 de 2016).

PARÁGRAFO 1: Para los trabajadores que se encuentren en permiso remunerado o en suspensión del contrato de trabajo y que sean incapacitados, ese hecho no suspenderá el permiso remunerado, ni tampoco se levantará la suspensión del vínculo laboral.

PARÁGRAFO 2: La Empresa se reserva el derecho de verificar la certeza del motivo alegado para un permiso remunerado o suspensión del contrato de trabajo y en caso de ser inexacto, dará derecho a la Empresa a la terminación del contrato con justa causa o aplicar sanciones, después de realizar el proceso disciplinario.

PARÁGRAFO 3: Todo trabajador que haya hecho uso de la licencia no remunerada, para reintegrarse a su cargo, deberá someterse a examen médico general y presentar el respectivo certificado de salud al Jefe del Departamento de Gestión Humana.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 45. SALARIO: Bajo el principio de integración normativa, las disposiciones prescritas por la Constitución Política de Colombia, las Leyes y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, serán aplicadas en este acápite a su tenor literal.

ARTÍCULO 46. DENOMINACIÓN: Se denomina jornal el salario estipulado por días; y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, Código Sustantivo de Trabajo).

ARTÍCULO 47. LUGAR DE PAGO: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Numeral 1 - Artículo 138 del Código Sustantivo de Trabajo).

ARTÍCULO 48. PAGO DE SALARIOS: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

CAPÍTULO XIII

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

ARTÍCULO 49. ESTIPULACIÓN: Conforme a la Resolución 1016 de 1989, es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador. Ley 1562 de 2012 y Decreto 1443 de 2014.

ARTÍCULO 50. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la Empresa Promotora de Salud "E.P.S.", que haya elegido el trabajador; La A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones y sanciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 51. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a través de su jefe inmediato y/o Departamento de Gestión Humana o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador no presenta la incapacidad laboral debidamente transcrita por la EPS a la cual se encuentra vinculado, se le descontará de su salario los días de no prestación del servicio en la primera ocasión. En la segunda oportunidad se le descontarán los días no laborados y no se le cancelará el dominical o festivo que corresponden por no haber prestado el servicio por todos los días de la semana.

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

ARTÍCULO 52. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 53. CUMPLIMIENTO A LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes laborales.

Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar la Empresa en forma obligatoria son como mínimo las siguientes:

1. Evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica pos ocupacional o de egreso.

La Empresa ordenará la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como pos incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares, evaluaciones que serán de obligatorio cumplimiento por el

trabajador, las cuales debe ser realizadas por el médico especialista en medicina del trabajo o en salud ocupacional.

Es obligación especial de todos los trabajadores cumplir de manera estricta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 54. PORTE DEL CARNE: Todos los trabajadores de la Empresa, sin excepción, están obligados al uso permanente durante la prestación del servicio del carnet que lo identifica como trabajador de la Empresa, y de la dotación general cuando la solicitan y en especial los elementos de protección personal según el tipo de labor que realice y que hayan sido dados por la Empresa.

Por seguridad de la Empresa y sus trabajadores, se deberá reintegrar el logo de la dotación del año anterior. La no devolución de los logos de la misma impedirá que se entregue la nueva dotación.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 55. ACCIDENTE O INCIDENTE LABORAL: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 56. ACCIDENTE NO MORTAL: En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

PARÁGRAFO: La EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S. E.S.P., no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente, o haberlo demorado sin justa causa. El tiempo para reporte de un accidente es dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del hecho. Así mismo, la Empresa tendrá quince (15) días siguientes a la ocurrencia del hecho, para remitir a la ARL la investigación con relación a la ocurrencia de los hechos. (Artículo 14 Resolución 1401 de 2007).

ARTÍCULO 57. ESTADÍSTICAS: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una Empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 58. TRABAJADORES CON PERMISO NO REMUNERADO: Los trabajadores en uso de permiso no remunerados, no tendrán derecho a las prestaciones asistenciales y económicas del sistema de riesgos laborales.

ARTÍCULO 59. OBSERVANCIA DE LOS TRABAJADORES: Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones impartidas o las medidas adoptadas, bien por las autoridades competentes o por la Empresa, en orden a obtener la seguridad y salud en el trabajo para evitar los accidentes laborales.

ARTÍCULO 60. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto La EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S. E.S.P., como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos laborales, y a la Resolución 2346 de Julio de 2007 del Ministerio de Protección Social, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 1: PROGRAMA DE REHABILITACIÓN INTEGRAL: En observancia de lo prescrito en el Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el Código Sustantivo del Trabajo, es obligación del trabajador someterse al cumplimiento estricto de su tratamiento y recomendaciones médicas, establecidas en dicho programa por la Empresa, para la reincorporación laboral y ocupacional de sus trabajadores. Por lo tanto, el trabajador no podrá exponer su salud, haciendo uso indebido de las incapacidades temporales y las recomendaciones dadas por los profesionales del programa, realizando actividades deportivas, recreativas, culturales o actividades laborales externas que afecten su salud.

PARÁGRAFO 2: Dando aplicación a la Resolución 0312 de 2019, que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y dando aplicación al artículo 32 de esta Resolución con relación al Plan Estratégico de Seguridad Vial, tanto el empleador, empleados y contratistas están obligados a implementar y cumplir este plan estratégico de seguridad vial.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO Y PLANTA DE CARGOS

ARTÍCULO 61. ORDEN JERÁRQUICO Y PLANTA DE CARGOS: De acuerdo a la estructura organizacional de la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S. E.S.P., o el que llegare a establecer, será el equivalente a los siguientes cargos:

1. Nivel Directivo
2. Nivel Ejecutivo
3. Nivel Asesor
4. Nivel Profesional
5. Nivel Técnico
6. Nivel Administrativo
7. Nivel Operativo

De acuerdo con lo anterior, el orden de los cargos existentes en la Empresa, es el siguiente:

1. Gerente
2. Secretario General
3. Subgerente
4. Director
5. Jefe Departamento Grado II
6. Jefe Departamento Grado I
7. Asesor Administrativo de Gerencia
8. Coordinador de Programación y Control de Inversión
9. Ingeniero Proyectos
10. Profesional IV Grado II
11. Profesional IV Grado I
12. Profesional III
13. Profesional II
14. Profesional I
15. Tecnólogo III
16. Tecnólogo II
17. Tecnólogo I
18. Técnico
19. Auxiliar Administrativo IV
20. Auxiliar Administrativo III
21. Auxiliar Administrativo II
22. Auxiliar Administrativo I

23. Operador
24. Auxiliar de Gestión Operativa III
25. Auxiliar de Gestión Operativa II
26. Auxiliar de Gestión Operativa I
27. Obrero

PARÁGRAFO 1: En los términos del Artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, son representantes del empleador: El Secretario General, los Subgerentes, los Directores y los Jefes de Departamento.

PARÁGRAFO 2: Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Empresa: El Gerente, el Subgerente Financiero y Administrativo y el Secretario General, y cualquier Subgerente o Director cuando por designación expresa y escrita del Gerente de la Empresa, participe en el Comité Obrero Patronal.

PARÁGRAFO 3: Se dispone el acompañamiento jurídico de la Secretaría General como garante del cumplimiento de lo preceptuado en este reglamento.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 62. RESPECTO A LAS MUJERES Y A LOS MENORES DE 18 AÑOS: Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de 18 años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco puede ser empleada (o) en trabajos subterráneos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo), salvo que se trate de una Empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 p. m. a las 5:00 a. m., en ninguna de las siguientes actividades:

1. Las minas, canteras e industria extractivas de cualquier clase.
2. La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de aguas u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
3. El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (Artículo 5, numeral 1, literales a, c y d; artículo 11, Decreto 995 de 1968).

En todo caso ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil, de acuerdo con la clasificación que disponga el Ministerio de Trabajo. Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006.

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

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 63. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados por la ley, el presente reglamento interno de trabajo o los acuerdos convencionales o laudos arbitrales.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes, ser de buena fe.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo).
14. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral, acoso sexual y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre esto.
15. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria 1 ó 2 semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre.
16. Las establecidas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
17. Informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
18. Garantizar el debido proceso a todos los trabajadores, que se les adelante un proceso disciplinario, para la comprobación de las faltas.
19. Las descritas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

20. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, ideología política, condición de discapacidad, raza, etnia, nacionalidad, origen familiar, identidad de género y orientación sexual, garantizando en todo momento la protección de los derechos humanos.
21. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicios de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con las disposiciones normativas.
22. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
23. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, conforme a lo dispuesto en la normatividad legal vigente.
24. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
25. En caso de aplicar, contratar o mantener según corresponda, trabajadores con discapacidad de acuerdo con el número total de trabajadores con que cuente la empresa, de carácter permanente. Los trabajadores en condición de discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
26. El empleador establecerá una política de desconexión laboral garantizar el derecho de los trabajadores a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 64. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: Todo trabajador aparte de las obligaciones que por virtud de su empleo le son propias conforme a la Constitución, la Ley y los Reglamentos de la Empresa, se les asigna estas obligaciones especiales del trabajador:

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

6. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. La trabajadora en estado de embarazo debe notificar oportunamente según el orden jerárquico de la Empresa su estado de embarazo, además debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en la Ley, de manera obligatoria, al menos una semana antes de la fecha probable de parto.
11. Procurar el cuidado integral de su salud.
12. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
13. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.
14. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
15. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
16. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
17. Avisar a la Empresa en todos los eventos en que se vaya a incurrir en impuntualidad o inasistencia a la jornada laboral, ya que de lo contrario se causa perjuicio a la Empresa.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajador cuenta con un (1) día hábil para reportar y comprobar las razones de su incumplimiento laboral por impuntualidad o inasistencia; cumpliéndose así la posibilidad de que ejerza su derecho de defensa, en caso contrario se consolidará la violación a sus obligaciones laborales y la Empresa procederá a realizar las acciones disciplinarias que considere viables y acorde con sus justificaciones a realizar o no, los descuentos por ausentismo o terminar con justa causa el contrato de trabajo.

18. Se establece como obligación especialísima el cuidado y custodia de todos los bienes, productos, valores, dineros, etc. Que le pertenezcan a la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE PEREIRA S.A.S. E.S.P., y que corresponden a la responsabilidad que asume cada trabajador con fundamento en el perfil de su cargo, el contrato de trabajo, el presente reglamento y demás fuentes normativas, legales y empresariales.

19. Presentar ante la Empresa o las personas autorizadas, las denuncias respecto de actos de corrupción de los cuales tenga conocimiento en el ejercicio de su cargo.
20. Presentar las legalizaciones de dineros entregados por la Empresa como anticipos para gastos, a través de las diferentes cajas menores, con sus respectivos soportes, dentro de los términos establecidos en el correspondiente reglamento.
21. Informar las posibles conductas de acoso laboral y/o acoso sexual laboral; el trabajador y/o la trabajadora afectada o afectado debe dirigir su caso al Comité de Convivencia Laboral y/o comité de prevención de acoso sexual laboral, siguiendo el procedimiento establecido para ello.
22. Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
23. Aceptar los traslados y cambios de cargo, actividades, responsabilidades u horario que disponga el empleador.
24. Cumplir cabalmente con las disposiciones internas, lineamientos generales y legales relacionados con el SARLAFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo).
25. Registrar en el Departamento de Gestión Humana, la historia laboral en pensión, así como los cambios que ocurren en su estado civil, cónyuge, hijos y las edades de los mismos, etc.
26. Presentar las incapacidades médicas ante el Departamento de Gestión Humana que proceden de su EPS y las que provengan de médicos particulares hacerlas avalar por su respectiva EPS en un término de dos (2) días.
27. Dar un uso adecuado al internet y a las licencias de software, exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado. Acatar el uso del correo corporativo para las comunicaciones laborales.
28. Cumplir estando inscrito, el programa preventivo, terapéutico y de acompañamiento de Prevención del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y ludopatía.
29. Diligenciar el tratamiento de datos biométricos y/o mecanismos alternos con la autorización previa, expresa e informada del trabajador, la cual será solicitada al momento de su vinculación o implementación del sistema.
30. Utilizar el sistema biométrico de forma directa, personal e intransferible y/o mecanismos alternos por imposibilidad de uso por parte del trabajador y/o fallas técnicas del sistema.

- 31.Registrar pausas, salidas intermedias o cambios de turnos así lo disponga la empresa.
- 32.Registrar personalmente su ingreso y salida al iniciar y finalizar la jornada laboral a través del sistema biométrico y/o mecanismo alterno dispuesto para tal fin..
- 33.Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los recursos informáticos de la Empresa:

- a. Uso adecuado de los recursos tecnológicos: Utilizar los equipos de cómputo, redes, software y servicios tecnológicos única y exclusivamente para el cumplimiento de las funciones laborales asignadas.

Usar los equipos asignados solo por el personal autorizado, evitando su préstamo o manipulación por terceros.

- b. Protección de la información. Garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional en el desarrollo de sus actividades.

- c. Reportar de inmediato cualquier incidente, pérdida de información, sospecha de fuga de datos o vulnerabilidad detectada.

- d. Cambiar periódicamente las contraseñas cada 60 días y no compartirlas con otros usuarios.

- e. Bloquear la sesión del equipo al ausentarse, incluso por lapsos cortos.

- f. Acceder únicamente a los sistemas, aplicaciones y recursos para los cuales se tiene autorización expresa.

- g. Utilizar los perfiles y roles asignados sin intentar eludir los controles de seguridad o acceder a información no autorizada.

- h. Navegar exclusivamente en sitios web necesarios para el desarrollo de funciones laborales.

- i. Utilizar el correo electrónico corporativo para fines institucionales, absteniéndose de reenviar correos con información sensible a cuentas externas sin autorización.

- j. Almacenar información institucional únicamente en medios corporativos autorizados (servidores, plataformas en la nube avaladas por la Dirección de TI) y realizar los respaldos de información conforme a las directrices y herramientas dispuestas por la Dirección de TI.

- k. Manipular la infraestructura de red, cableado estructurado y equipos activos sin previa autorización.

l. Custodiar la información institucional bajo su cargo y actuar diligentemente para prevenir su pérdida, alteración o divulgación no autorizada.

m. Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores o dispositivos portátiles o móviles que suministre la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., a sus trabajadores a cualquier título, se encuentren o no, dentro de las instalaciones de la Empresa.

34. El Trabajador deberá, al momento de la terminación de su contrato de trabajo por el motivo que sea, hacer entrega de su cargo a través de una Acta de Entrega del Cargo, para poder tramitar o gestionar la respectiva liquidación, en la cual se detallen los asuntos pendientes y se sugieran las acciones que se deban ejecutar para el normal desarrollo de la responsabilidad del cargo. Si lo anterior no se presenta, el Empleador iniciará las acciones legales.

35. Las demás consagradas en el Artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo. Obligaciones especiales del trabajador.

PARÁGRAFO 1. El tratamiento de los datos biométricos se realizará conforme a lo dispuesto en la normativa vigente sobre protección de datos personales, garantizando los principios de legalidad, finalidad, libertad, seguridad, confidencialidad y acceso restringido, y serán utilizados exclusivamente para fines laborales relacionados con el control de asistencia.

PARÁGRAFO 2. La información recolectada mediante el sistema biométrico tendrá carácter reservado y solo podrá ser utilizada por la Empresa para efectos de control laboral, disciplinario, de seguridad y cumplimiento de obligaciones legales.

PARÁGRAFO 3. La omisión injustificada del registro biométrico, el registro irregular o cualquier manipulación indebida del sistema constituirá falta disciplinaria, conforme a lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo, sin perjuicio de las justificaciones válidas que el trabajador pueda presentar.

PARÁGRAFO 4. En caso de fallas técnicas del sistema biométrico o situaciones excepcionales, el trabajador deberá informar inmediatamente a su superior jerárquico o al área de gestión humana, quien dispondrá el mecanismo alternativo de registro.

PARÁGRAFO 5. La Empresa garantizará que el uso del sistema biométrico respete la dignidad humana, el derecho a la intimidad y el debido proceso de los trabajadores, conforme a la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 65. PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA: Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo y la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) El Banco Agrario de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
2. En cuanto a las cesantías, la Empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
3. La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
10. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los

trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo).
13. Efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad el acoso laboral y/o el acoso sexual.

ARTÍCULO 66. PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES: Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes o consumir licor o dichas drogas durante la jornada laboral, de presentarse sospecha de que el trabajador se está presentando bajo estos efectos, la Empresa tomará la decisión de enviar al trabajador a realizarse los exámenes respectivos, para deliberar si es falso o verdadero y poder determinar las acciones a seguir.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad privada
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
8. Realizar conductas de acoso laboral y/o acoso sexual.
9. Le está prohibido a los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., dejar sus puestos de trabajo, interrumpir sus actividades labores para realizar muestras de afecto con sus parejas, las cuales generen un mal ambiente laboral y una interrupción en las actividades propias de la Empresa.
10. Distraer, apropiarse o aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita, con abuso de confianza o valiéndose de condiciones de inferioridad o indefensión, oculta o clandestina, de dineros valores u otros bienes que por razón del ejercicio de su cargo tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo, y/o cometer

actos de corrupción, o actuar de mala fe, en contra de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira v S.A.S. E.S.P., sus clientes o sus compañeros de trabajo.

11. Expresamente se prohíbe a los trabajadores que dispongan de la equipos, herramientas y los elementos propios de la organización, en aquellos eventos que contraríen a los procedimientos establecidos; se resalta de manera especial la prohibición de buscar beneficios personales de cualquier índole o en beneficio de terceros, ya que lo anterior representa un acto de corrupción y/o un conflicto de intereses, salvo que haya autorización escrita de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., de manera especial se hace mención a las políticas comerciales que benefician a los clientes.
12. Terminar la correspondiente jornada laboral violando los horarios estipulados, sin que medie el respectivo permiso debidamente autorizado con antelación, salvo calamidad doméstica.
13. No entregar oportunamente las herramientas, útiles de trabajo o asignaciones que se le delega sobre sus funciones.
14. Recibir prebendas de terceros o de los clientes.
15. Suministrar información a terceros no autorizado.
16. Incurrir en cualquiera de las conductas descritas en la legislación penal, que pongan en riesgo la imagen, el buen nombre o que atenten contra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., sus directivos o trabajadores.
17. Usar aparatos reproductores de audio y/o videos no autorizados, los cuales distraen o interfieren la labor propia, la de los compañeros y/o las actividades de la Empresa.
18. Dormir en los sitios de trabajo o durante las horas de trabajo.
19. Atender durante la jornada laboral personas ajenas a la Empresa, vendedores y/o personas extrañas para tratar asuntos personales, y aún en horas no laborales cuando se encuentren en sus instalaciones, sin previa autorización de sus superiores.
20. Arrojar las basuras y sobrantes fuera de los sitios indicados y mantener sucio y desordenado su puesto de trabajo.
21. Faltar a la verdad dando versiones irregulares o tratando de engañar a la Empresa, o sus representantes, en lo referente a conductas tanto de compañeros como de personas ajenas a la misma, que puedan atentar contra la moral, el orden y su buen funcionamiento.
22. Irrespetar o dar mal trato al personal de vigilancia, de aseo y otros servicios aun cuando éstos sean o no trabajadores de la Empresa.
23. Ingresar o permanecer en las instalaciones de la Empresa en días y horas no laborales, salvo autorización expresa de la Empresa.
24. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Empresa en horas hábiles de Trabajo.
25. Publicar manifestaciones de inconformismo pasivas en lugares no establecidos por la empresa, que afecten el buen nombre de la Empresa.

26. Están prohibidas las acciones de hecho, que atenten contra el buen nombre de la Empresa.
27. Utilizar con fines diferentes para los cuales fueron suministrados el carné, los uniformes y demás distintivos de la Empresa. Y las que se encuentren consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
28. Incumplir estando inscrito, el programa de preventivo del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y ludopatía.
29. Suministrar información falsa relacionada con el registro de la jornada.
30. Manipular, alterar o interferir el sistema biométrico y/o mecanismo alternativo de control.
31. En el control biométrico y/o mecanismo alternativo, no registrar la entrada a laborar y salida de laborar, sin justificación.
32. En el control biométrico y/o mecanismos alternos, permitir que otro trabajador registre la propia asistencia y/o registrar asistencia por otro trabajador
33. Realizar conductas de acoso sexual laboral.
34. De acuerdo con la Ley 1273 de 2009 (Delitos Informáticos), las siguientes conductas están prohibidas dentro de la empresa y pueden ser objeto de acciones penales:
 - Acceso abusivo a un sistema informático (Art. 269A - Código Penal).
 - Interceptación de datos sin autorización (Art. 269B).
 - Ataques de denegación de servicio (DDoS).
 - Fraude informático y manipulación de datos.
 - Uso indebido de información confidencial.
 - Uso no autorizado de medios tecnológicos corporativos.

PARÁGRAFO: El Sindicato Sintraemsdes, será el representante de los trabajadores afiliados a este.

TÍTULO II – SEGUNDA PARTE

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 67. PROCESO DISCIPLINARIO: Es un conjunto de acciones orientadas a investigar y en algunos casos, a sancionar determinados comportamientos o conductas del trabajador, que conlleven al incumplimiento de deberes, obligaciones, violación de prohibiciones y, abuso en el ejercicio de derechos y funciones. El proceso disciplinario debe tener como finalidad, el ejercicio del derecho de defensa, derecho de orden constitucional que debe orientar las actuaciones que se desarrollen en el ámbito de las relaciones laborales en el sector privado, dentro de las que se encuentra el proceso disciplinario.

Los procesos disciplinarios que adelante la Empresa se fundamentaran en las disposiciones constitucionales y legales sobre la materia y en la sentencia C 593 de 2014 emanada de la Corte Constitucional, aplicando las garantías del debido proceso y los principios de: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*.

ARTÍCULO 68. SUJETOS DISCIPLINABLES: Cualquier trabajador vinculado a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., a través de contrato de trabajo, cuando éstos incurran en conductas que atenten o estén en contravía de las obligaciones, prohibiciones, deberes de los trabajadores y códigos de la Empresa, así como los que incurran en faltas disciplinarias o causales para la terminación del contrato de trabajo, según lo dispuesto en el contrato de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, laudos arbitrales, Código Sustantivo del Trabajo, procedimientos, procesos, protocolos y lo consignado en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 69. DEFINICIÓN DE FALTAS DISCIPLINARIAS: Constituyen faltas laborales susceptibles de sanción, aquellas atribuibles al comportamiento o desempeño del trabajador que consisten en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, contrato laboral, la infracción de las prohibiciones, así como la normatividad legal vigente, políticas institucionales, la infracción de las normas previstas en el Reglamento Interno de Trabajo, Código de Ética o, en el reglamento de higiene y seguridad industrial, SARLAFT, directivas, circulares, memorandos y demás reglas o normas que emita la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P. , en ejercicio de su potestad empresarial.

La comisión de cualquier falta ameritará la imposición de sanciones, las cuales se aplicarán con criterio de razonabilidad y proporcionalidad, evaluando la gravedad de la falta cometida, la situación particular del trabajador que la cometió y la repercusión que ésta pueda tener en el desenvolvimiento de las actividades empresariales.

ARTÍCULO 70: CLASIFICACIÓN: Las faltas disciplinarias son:

1. Levísimas.
2. Leves.
3. Graves.

ARTÍCULO 71: CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA: Se determinará si la falta es grave, leve o levísima, de conformidad con los siguientes criterios:

- a. La forma de culpabilidad.
- b. La afectación o grado de perturbación del servicio.
- c. El grado de afectación reputacional, patrimonial o legal que tenga para la Empresa, sus socios o grupos de interés.
- d. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el trabajador o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un compañero de trabajo y/o un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

ARTÍCULO 72: CLASIFICACIÓN Y LÍMITE DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS:

El trabajador destinatario de este reglamento, está sometido a las siguientes sanciones:

1. Terminación unilateral del contrato de trabajo y/o Suspensión en el ejercicio del contrato de trabajo de quince (15) a sesenta (60) días para las faltas graves debidamente comprobadas.
2. Suspensión en el ejercicio del contrato de trabajo de tres (3) a diez (10) días y/o multa de tres (3) a diez (10) días del salario básico devengado para la época de los hechos, para faltas leves debidamente comprobadas.
3. Amonestación escrita y/o multas para las faltas levísimas.

Dependiendo de los atenuantes o agravantes en cada caso concreto se estimará la sanción a aplicar.

ARTÍCULO 73. FALTAS LEVÍSIMAS: Será sancionado con llamado de atención y multas, el trabajador que incurra en una o más conductas que se describen a continuación:

1. El retardo entre quince (15) minutos y de hasta treinta (30) minutos en la hora de entrar, sin excusa suficiente, de conformidad con el horario establecido en el artículo 21 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

Como también el retiro del trabajador de la Empresa antes de la hora de salida sin excusa suficiente, de conformidad con el horario establecido en el artículo 21 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

2. El trabajador que no cumpla lo contenido en circulares, memorandos y/o cualquier otro documento que contenga una orden expresa del empleador.

3. El error reiterativo después de tres (3) ocasiones, en el cumplimiento de las funciones del trabajador.

4. Por inasistencia a las reuniones programadas.

5. La renuencia injustificada del trabajador para cumplir con sus funciones.

6. No realizar un correcto uso de los procedimientos y formatos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa.

7. No asistir a las capacitaciones, celebraciones que le hayan sido programadas por parte de la Empresa en el horario laboral, cuando no conforme reincidencia.

8. No dar una correcta custodia a los bienes o documentos de la Empresa, cuando no conforme reincidencia.

9. Entregar de forma extemporánea o no entregar la información requerida por la Empresa o antes de control, cuando este no genere afectación de tipo económico, contractual o reputacional a la misma.

10. Utilizar computadores, portátiles, el internet, las impresoras, el teléfono celular, las tablets y/o cualquier otro útil o herramienta de trabajo, entregada por el empleador, para fines distintos a los propios del desempeño de su cargo, o, darle cualquier uso inmoral, en general, uso indebido del correo electrónico, de redes inalámbricas no autorizadas, uso de inteligencia artificial sin validación.

11. Omitir el reporte oportuno de daños en equipos y/o herramientas que sean susceptibles de generar riesgos al personal y/o a la infraestructura de la Empresa.

12. Desconocer y omitir el reporte oportuno dentro del mismo día o a más tardar el día siguiente, la comisión de alguna de las conductas prohibidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo o la Ley que puedan causar perjuicio alguno a la Empresa por parte de alguno de los trabajadores.

13. No registrar mediante el control biométrico y/o método alterno el ingreso o salida sin justificación. Por una sola vez

PARÁGRAFO: Constituyen faltas levísimas que generan multas y/o sanciones los retardos a la hora del ingreso a laborar:

- a) El retardo entre quince y treinta minutos por primera vez, será sancionado con llamado de atención por escrito, con copia a la hoja de vida. Por segunda vez con multa de la sexta parte del salario diario que devengue el trabajador; que se destinará para bienestar laboral. Si reincide por tercera vez en otro retardo, se sancionará con multa de la quinta parte del salario diario que devengue el trabajador; que se destinará para la junta de deportes para el fomento deportivo.
- b) Si el retardo es superior a treinta minutos por primera vez se sancionará con multa de la quinta parte del salario diario que devengue el trabajador; que se destinará para el fomento deportivo. Si reincide se sancionará con un día de suspensión laboral
- c) Si la ausencia es durante toda la jornada de la mañana o de la tarde se le sancionará con dos (2) días de suspensión laboral. Y su reincidencia se constituirá en falta leve.
- d) Si la ausencia es durante toda la jornada laboral, sin justa causa, se le sancionará con suspensión de tres (3) días laborales. De reincidir generará el inicio de proceso disciplinario que podría conducir a la terminación del vínculo laboral, previo el procedimiento legal o convencional que se disponga.

ARTÍCULO 74. FALTAS LEVES: Será sancionado con suspensión en el ejercicio del Contrato de cuatro (4) a quince (15) días para faltas leves, el trabajador que incurra en una o más de las conductas que se describen a continuación.

- 1. Cuando el trabajador se dirija en malos términos a los clientes y que éste presente la queja por cualquier medio demostrable, una vez agotado el proceso disciplinario a que haya lugar.
- 2. Extraer equipos o instrumentos de trabajo de propiedad de la Empresa, que deban permanecer al interior de la misma, sin autorización del empleador o de sus representantes.
- 3. Llegar tarde a laborar cuando conforme reincidencia.

4. Dirigirse a sus compañeros o jefe inmediato en términos groseros, despectivos, humillantes u ofensivos.
5. Incumplir con los deberes, labores contratadas y objetivos trazados, cuando la afectación a la Empresa y/o proceso sea leve y no reiterativo.
6. Generar o participar directa o indirectamente en comportamientos que generen conflictos de convivencia laboral entre los trabajadores.
7. Incumplir las políticas, procedimientos, protocolos, códigos y reglamentos, cuando sus consecuencias sean leves, con excepción del Código de Ética y Buen Gobierno o su símil.
8. En caso de ser reiterativa la misma falta levísima por tercera vez, ésta acarreará una suspensión.
9. Realizar un uso excesivo del tiempo laboral para fines personales.
10. Afectar la fidelidad de la información de la Empresa por acción u omisión, cuando la afectación sea leve.
11. No vestir el uniforme de la Empresa cuando se ha dado como dotación, por primera vez dará un llamado de atención por escrito con copia a hoja de vida. Si reincide generará multa de una sexta parte del salario que devengue el trabajador. Si por tercera vez no cumple con esta obligación se dará aplicación al artículo 66 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.
12. La falta al trabajo durante media jornada o menos, en reincidencia sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa.
13. Causar daños en los elementos de trabajo de propiedad del empleador o de terceros, por descuido o negligencia del trabajador.
14. No dar una correcta custodia a los bienes o documentos de la Empresa, cuando no conforme reincidencia.
15. Entregar de forma extemporánea o no entregar la información requerida por la Empresa o antes de control, cuando este no genere afectación de tipo económico, contractual o reputacional a la Empresa.
16. Incumplir con los deberes u obligaciones consignadas en el contrato de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, cuando no conforme reincidencia ni afectación grave a la Empresa.
17. No registrar mediante el control biométrico y/o método alternativo el ingreso o salida sin justificación. Por segunda vez.

18. No diligenciar el tratamiento de datos biométricos con la autorización previa, expresa e informada del trabajador, solicitada al momento de su vinculación o implementación del sistema.

19. Incumplir después de estar inscrito y firmado el acta de compromiso, el programa preventivo, terapéutico y de acompañamiento de Prevención del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y ludopatía.

19. Realizar ventas de cualquier tipo de producto o servicio durante la jornada laboral.

20. Dormir durante las horas de trabajo. Su reiteración se calificará como una falta grave.

21. Realizar Acciones que representan riesgos moderados para la seguridad o disponibilidad de la información, o que incumplen directamente disposiciones expresas de la política sin generar consecuencias críticas como:

- Uso indebido de equipos y redes
- Instalación de software no autorizado
- Uso inadecuado de contraseñas
- Navegación en sitios no seguros.
- Procedimientos de respaldo y recuperación
- Uso de elementos no permitidos en equipos de cómputo
- Captura o grabación no autorizada
- Inobservancia del protocolo en caso de incidentes

ARTÍCULO 75. FALTAS GRAVES: Se califican como graves y, por tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador con justa causa y/o suspensión en el ejercicio del contrato de trabajo de quince (15) a sesenta (60) días, para las faltas graves debidamente comprobadas, además de las establecidas en artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

1. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo o la Ley, cuando conforme reincidencia.

2. No cumplir con los deberes, labores contratadas y objetivos trazados con el jefe inmediato o la Empresa, cuando conforme reincidencia o un impacto de tipo sancionatorio, reputacional o que generen riesgos de alto impacto para la empresa, tales como la posible pérdida de dinero, entre otros.

3. Hacer uso fraudulento de las herramientas de trabajo o de los servicios prestados por la Empresa o usar estas para fines distintos a la labor contratada.

4. Reincidir en la configuración de sanciones disciplinarias por faltas leves.

5. No asistir sin una debida justificación a las capacitaciones o cursos de educación formal y no formal programadas por el empleador, cuando esto conforme reincidencia o pérdidas económicas y de tiempo para la Empresa.
6. No usar durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas y elementos protectores o de seguridad, para evitar accidentes laborales.
7. Incumplir con el protocolo de presentación personal o vestimenta, cuando conforme reincidencia.
8. Cuando la Empresa inscriba al trabajador en capacitaciones, cursos de alturas, de espacios confinados que son requisitos para el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no asista. Así mismo se le descontara el valor aportado por la Empresa.
9. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas o no al servicio de terceros, cuando se encuentre en estado de incapacidad.
10. Generar o participar en conflictos de convivencia laboral o tener un trato irrespetuoso con los compañeros de trabajo o con los superiores jerárquicos, cuando conforme reincidencia.
11. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores y sin justificación válida o razonable.
12. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades médicas, mediante información falsa, adulterada, acomodada o inexacta.
13. Realizar un uso excesivo del tiempo laboral para fines personales, cuando conforme reincidencia o ya le haya sido llamada la atención.
14. Incurrir o intentar incurrir en cualquier acto que constituya un detrimento patrimonial del trabajador con respecto al empleador, los compañeros de trabajo y/o los proveedores y/o clientes de la empresa, así sea en cuantía mínima.
15. Violar, omitir o permitir que se violen u omitan los procedimientos y/o protocolos internos, cuando esto conforme reincidencia o genere sanciones de tipo legal, económico o riesgo reputaciones para la Empresa.
16. Generar acoso laboral, tipificado y comprobado por el comité de convivencia laboral.
17. Generar acoso sexual laboral, tipificado y comprobado por el comité de acoso sexual
18. Presentarle al empleador o sus representantes o directivos, informaciones y/o documentos de contenido falso, modificado, adulterado y/o inexacto, para obtener y/o para

tratar de obtener su ingreso a la Empresa o para el pago, justificado o no, de viáticos o su legalización, liquidaciones parciales de cesantía, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio o cualquier otro crédito social o personal o para incidir en una decisión de parte de su jefe inmediato o superior jerárquico.

19. Realizar acciones que conlleven al abuso de poder, tales como: Solicitar la realización de actividades distintas a las contratadas, ejercer presión para préstamos de dinero, conductas de acoso laboral o sexual, entre otras, sin perjuicio de las demás que se puedan catalogar como abuso de poder.

20. Ofrecer o vender a los usuarios a título personal o de terceros, productos o servicios prestados por y para la Empresa.

21. Prestar y/o auto prestarse dinero, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas o máquinas de propiedad del empleador, para trabajos particulares o utilizarlos para beneficio personal o de terceros.

22. La no asistencia a una jornada completa o más, siendo reincidente, sin excusa suficiente a juicio de sus superiores.

23. Ejecutar o participar en actos de sabotaje a la operación o ralentizar las labores contratadas, con el fin de afectar a la Empresa.

24. Ingresar al sistema con el código y/o la clave de otro trabajador o autorizar a otra persona para que lo haga por él.

25. Trasgredir las reglas, procedimientos y sistemas de seguridad establecidas por el empleador, ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, terceras personas o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.

26. No someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades o por el empleador.

27. Permanecer dentro del establecimiento o sitio de trabajo o de sus instalaciones en horas distintas a las del trabajo, sin permiso del jefe inmediato.

28. Ingresar a sitios restringidos en la Empresa, sin previa autorización.

29. Permitir el ingreso de personal no autorizado a espacios vedados por la Empresa.

30. Recibir visitas constantes dentro de los horarios y en el sitio de trabajo, por largos periodos de tiempo, entre otros, por parte de su pareja sentimental, familiares y amigos.

31. Incitar a cualquiera de los trabajadores de la Empresa, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por sus superiores.
32. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, asistir en representación de la Empresa a cualquier tipo de cita o reunión con terceros y/o presentarse ante los clientes o potenciales clientes de la Empresa, con síntomas o signos de ebriedad, tufo o aún de mero alicoramiento o bajo los efectos de drogas psicoactivas, enervantes o alucinógenas - así sea por primera vez - o en condiciones físicas no aceptables para el normal desarrollo de sus actividades, situaciones estas que disminuyen su capacidad de trabajo o ingerir bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno de trabajo, dentro o fuera de las instalaciones de la Empresa, así sea en cantidad mínima.
33. Los retardos en entradas al trabajo cuando conforman reincidencias.
34. Dañar las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos por dolo, culpa, descuido, impericia o negligencia.
35. Hacer verbalmente o mediante material impreso, escrito, magnético o por cualquier medio, afirmaciones ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar o mofarse del empleador, de su personal directivo, de los trabajadores, de sus productos, servicios, empresa, materia prima, maquinaria y/o mercancía.
36. El hecho de hacer uso indebido, temerario o fraudulento de los formatos suministrados por la Empresa, para su operación funcional, actividad comercial u objeto social.
37. Prestar, vender, regalar, destruir, perder o hacer uso inadecuado de los formatos o de cualquiera otra actividad comercial de la Empresa que hubieren sido suministrados por ésta, para el desempeño de sus funciones.
38. Trabajar por cuenta propia en cualquier actividad similar a las del empleador, o ser socio o propietario del establecimiento que en todo o en parte se dedique a cualquier actividad similar a las del empleador o incurrir en cualquier forma en competencia desleal respecto del empleador.
39. Alterar recibos, formularios, formatos o documentos de la Empresa.
40. Cualquier violación a las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con lo prescrito por los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, o conforme a las obligaciones especiales contraídas en el contrato individual de trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el contrato individual de trabajo.
41. El hecho de que el trabajador haga uso de la información para fines distintos a los laborales o revele a terceros, en todo o en parte, la información recibida con motivo u ocasión del desempeño de su cargo, relacionada con las operaciones, estados financieros y

decisiones, en general, de las actividades de la Empresa y/o de sus accionistas y/o de sus directores y/o de sus asesores y/o de sus contratistas y/o del personal y trabajadores a su cargo.

42. Cualquier agresión física o verbal hacia compañeros de trabajo o terceros, protagonizada por el trabajador en las instalaciones de la Empresa.

43. Prestar servicios distintos a los contratados por la Empresa, dentro y fuera de sus instalaciones y en sus horarios laborales.

44. El incumplimiento total o parcial de las políticas y procedimientos establecidos en materia de prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo, procedimientos, códigos y/o protocolos que establezca la Empresa, así como incurrir en prohibiciones establecidas en el Código de Ética, Buen Gobierno o estatuto anticorrupción.

45. La participación, apoyo, coautoría, complicidad o cualquier forma de apoyo, en forma directa o indirecta, por sí o por interpuesta persona, en actividades delictivas, en particular, las referidas a ejercicio ilícito.

46. Incumplir parcial o totalmente con las disposiciones internas, lineamientos generales y legales relacionados con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las instrucciones de cuidado impartidas por el médico laboral o la administradora de riesgos laborales.

47. El incumplimiento total o parcial de las políticas y procedimientos establecidos en materia de seguridad de la información.

48. Usar los servicios que presta la Empresa para fines ilícitos o ilegales.

49. Ejercer acciones o conductas que conlleven al acoso laboral o sexual.

50. Apropiarse o permitir que terceros se apropien de los bienes o dinero de la empresa.

51. Falsificar, adulterar o modificar documentos tales como cotizaciones, facturas, recibos y demás documentos de interés para la Empresa.

52. Obstaculizar por sí mismo o por tercera persona, de forma directa o indirecta, una investigación de algún ente de control o de la Empresa.

53. Realizar negociaciones en nombre de la Empresa, con personas naturales o jurídicas abiertamente conocidas, por tener vínculos con lavado de activos y/o financiación del terrorismo, u omitir los conceptos generados por el oficial de cumplimiento y/o gestor del riesgo.

54. Incumplir de forma grave las instrucciones impartidas por el Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de prevenir accidentes laborales o con las prescripciones médicas que le hayan sido entregadas, tales como incapacidades o restricciones en la labor.

55. Realizar labores distintas a las contratadas sin autorización del jefe inmediato.

56. Las demás estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia.

57. Discriminar negativamente a los compañeros de trabajo por su condición racial, sexual, política, étnica o religiosa.

58. Incumplir por segunda vez, después de estar inscrito y firmado el acta de compromiso, el programa preventivo, terapéutico y de acompañamiento de Prevención del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y ludopatía.

59. No registrar mediante el control biométrico y/o método alternativo el ingreso o salida sin justificación. Por tercera vez.

60. Registrar asistencia por otro trabajador.

61. Permitir que otro trabajador registre la propia asistencia.

62. Suministrar información falsa relacionada con el registro de jornada.

63. Manipular, alterar o interferir el sistema biométrico y/o método alternativo.

64. Realizar Acciones que afectan directa y/o potencialmente la confidencialidad, integridad o disponibilidad de la información, los sistemas institucionales y/o la infraestructura

- Violación de la confidencialidad de la información
- Acceso no autorizado
- Manipulación o alteración de sistemas
- Desconexión o manipulación de infraestructura de red.

PARÁGRAFO 1: El trabajador que sea despedido en razón de aplicación de procedimiento por falta grave - justa causa, no podrá participar en concurso para proveer empleos en la Empresa; igual restricción aplica para ser contratista en cualquier modalidad de la Empresa.

PARÁGRAFO 2: Se le asigna la categoría de falta grave a la comisión, por segunda vez, de cualquiera de las conductas contenidas en el artículo 74 del Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 3: La violación sistemática por parte del trabajador de las obligaciones y/o deberes reglamentarios se le asigna la categoría de falta grave. Las reincidencias tendrán como vigencia de un año.

CAPÍTULO II

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO, CONVENCIONADO Y/O NO SINDICALIZADOS

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P. aplicará el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 91 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con Sintraemsdes y podrá ser complementado de ser necesario con el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025.

Debido proceso disciplinario laboral. Modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedo así: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

ARTÍCULO 76. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: Previo a la aplicación de una sanción disciplinaria, incluyendo el despido, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P. deberá seguir el procedimiento que establece este reglamento o el convencionalmente estipulado en el artículo 91 de la convención colectiva suscrita Sintraemsdes; para los trabajadores sindicalizados o por extensión legal; complementados de requerirse con el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, y en todo caso respetando los mínimos establecidos en este artículo de esta ley. Lo anterior dando aplicación al principio de favorabilidad o la condición más beneficiosa para el trabajador; siempre y cuando el trabajador sea beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo, por ser afiliado o por extensión legal. Artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

a. Cuando un trabajador cometa una falta su jefe inmediato se reunirá con los delegados del Sindicato Sintraemsdes dentro de los ocho (8) días calendario siguientes, y en presencia del trabajador analizará la falta cometida; de esta reunión las partes pueden llegar a un acuerdo y en caso de no llegar a acuerdo, el caso pasará al Comité Obrero Patronal y se aplicará el procedimiento establecido para estos efectos.

b. Comité Obrero Patronal

1. La Empresa conviene, en que, para resolver lo concerniente a cancelación de contratos de trabajo a los trabajadores por violación de prohibiciones o incumplimiento

de obligaciones señalada a los trabajadores en los reglamentos de la Empresa o en la ley, así como también para la aplicación de las sanciones disciplinarias de otro orden, se constituye el Comité Obrero Patronal, formado por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de Sintraemsdes.

2. Las cancelaciones de contratos de trabajo y sanciones disciplinarias, se dispondrán con arreglo a las normas que rigen las relaciones individuales de trabajo en la Empresa y se dará al trabajador la oportunidad de hacer sus descargos.

3. De todas las discusiones y decisiones del Comité Obrero Patronal, se levantarán actas muy detalladas en que se consigne la historia de cada caso y las opiniones de los integrantes del Comité.

El original de dicha acta la conservará el archivo del Departamento de Gestión Humana y la copia quedará en poder de SINTRAEMSDES.

4. Procedimiento

a. Una vez agotado el procedimiento relacionado en el literal a) del artículo 85 Literal A de este Reglamento, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el jefe inmediato comunicará al trabajador con copia a la directiva sindical la presunta falta cometida.

Dentro de los siguientes cinco días hábiles, el trabajador inculcado será oído en declaración de descargos, la cual se realizará ante el Comité Obrero Patronal.

b. Cuando una de las partes considere que hay méritos para ampliar la investigación, después de que el trabajador haya sido oído en declaración de descargos, tendrá un término de tres (3) días hábiles para pedir las pruebas pertinentes o conducentes.

c. La no comparecencia del trabajador inculcado a la diligencia de declaración de descargos, no impedirá que se siga con el procedimiento, si el trabajador demuestra que la no comparecencia fue por causa de fuerza mayor, como calamidad doméstica, vacaciones, licencias e incapacidades, se suspenderán los términos hasta que termine el impedimento.

d. Vencido el término correspondiente, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y previa calificación de la falta, se procederá a comunicar al trabajador el acuerdo sobre el caso, si no hubiese acuerdo entre las partes, se pasará al Gerente General, quien decidirá en un lapso de ocho (8) días calendario, si impone o no la sanción a que hubiese lugar.

La Gerencia oírán previamente a los representantes de Sintraemsdes.

ARTÍCULO 77. TRABAJADORES NO AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL:

En los eventos en que el trabajador no sea afiliado a la Organización Sindical o de manera voluntaria renuncie por escrito a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, el procedimiento disciplinario se surtirá acorde con lo establecido en el artículo 7º

de la ley 2466 de 2025, y en todo caso respetando los mínimos establecidos en este artículo de esta ley. Debido proceso disciplinario laboral, que modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo; dando aplicación al principio de favorabilidad o la condición más beneficiosa para el trabajador; siempre y cuando el trabajador no sea beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo.

Con observancia del derecho constitucional al debido proceso y en los términos previstos en el presente Reglamento, y en las demás normas que le sean aplicables. Las sanciones que llegaren a imponerse se aplicarán y graduarán, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad. Se tendrá en cuenta para la aplicación del procedimiento disciplinario del artículo 77, el Título II – Segunda parte, Capítulo Primero. Procedimiento Disciplinario y Escala de Faltas y Sanciones disciplinarias. Artículos 67 al 75.

La aplicación de las sanciones disciplinarias se sujetará al cumplimiento de las siguientes reglas de procedimiento:

1. Conocida la ocurrencia de la falta que se le atribuye al trabajador, dentro del término de ocho (8) días hábiles, la Jefatura de Gestión de Humana de la Empresa comunicará formalmente, por escrito, la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputa la conducta presuntamente objeto de sanción.
2. Para tal efecto, se citará por escrito al trabajador a la diligencia de descargos, indicándole la fecha y hora en que tendrá lugar.
3. En la misma comunicación se hará constar la formulación de los cargos que se le imputan, haciendo constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas que presuntamente constituyen falta disciplinaria.
4. La Empresa le comunicará al trabajador las pruebas en que fundamenta los cargos formulados, en el mismo acto que comunica formalmente los cargos.
5. La diligencia de descargos será presidida por la Jefatura de Gestión de Humana de la Empresa y se llevará a cabo en la fecha y hora programada, en presencia de un tercero designado por la Gerencia, que garantice la transparencia y objetividad con que se lleva a cabo la misma; en el acto de descargos se le permitirá al trabajador investigado controvertir las pruebas que existan en su contra, presentando las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
6. Culminada la diligencia de descargos, la Jefatura de Gestión de Humana, basada en el análisis de los hechos y las pruebas allegadas al trámite, se pronunciará mediante acto motivado y congruente.
7. Cuando la decisión imponga la sanción al trabajador, la misma deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron y las pruebas practicadas en el trámite de investigación, debiéndose encontrar la sanción definida en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

8. Una vez comunicada la sanción al trabajador, dentro del término de tres (3) días hábiles podrá controvertir la decisión, mediante el recurso pertinente, a efectos de que sea conocida por la Gerencia General.

9. La Gerencia General contará con el término de ocho días hábiles para resolver el recurso formulado por el trabajador contra la sanción impuesta.

ARTÍCULO 78. EFECTOS: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo. (Artículo 115, Código Sustantivo de Trabajo).

Las disposiciones de este capítulo referente a escalas de sanciones y faltas y el procedimiento fueron estudiadas con los representantes de los trabajadores establecidos convencionalmente, quienes fueron escuchados y se hizo el debate con su efectiva su participación.

ARTÍCULO 79. SANCIONES: La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, el Pacto, el Fallo Arbitral, o en la Ley.

ARTÍCULO 80. DEBIDO PROCESO: En todos los eventos de sanción disciplinaria o despido se garantizará el debido proceso y el derecho de defensa.

CAPÍTULO III DE LOS EMBARGOS Y LIBRANZAS

ARTÍCULO 81. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO: Todo trabajador para que se afecte su salario, en cualquier proporción, tendrá que brindar autorización previa a la Empresa, excepto en caso de mandamiento judicial o por ejecución de multas impuestas previo el debido proceso.

ARTÍCULO 82. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO MÍNIMO: El salario mínimo legal mensual es inembargable, excepto si se dispone su embargo por vía judicial para alimentos o cooperativas. Así mismo, no se realizará del salario del trabajador ningún descuento que afecte el salario mínimo legal mensual.

Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas y entidades del sector financiero autorizadas en forma legal: de cuotas con destino a entidades autorizadas por el trabajador y que tengan convenio con la Empresa

Así mismo, son permitidos los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones y por sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado.

ARTÍCULO 83. AUTORIZACIÓN DE LIBRANZAS: Sin excepción, no se autorizarán libranzas o compromisos económicos o gravámenes para ser cancelados, con beneficios, salarios o prestaciones sociales que se causen en el futuro.

Para el análisis y decisión en torno al otorgamiento de libranzas, la Empresa cuenta con tres (3) días hábiles, luego de la presentación de la documentación.

ARTÍCULO 84. EMBARGABILIDAD DEL SALARIO: El salario es embargable por vía judicial, cuando se trata de obligaciones alimenticias o créditos a favor de cooperativas hasta el 50% del monto mensual.

Las prestaciones sociales legales o convencionales, no pueden ser objeto de descuentos, aunque el trabajador lo autorice y solo se embargan si el Juez así lo ordena.

En el evento de que el trabajador tenga al mismo tiempo embargos judiciales por alimentos y cooperativas, se aplicarán la prelación de créditos regulada en el artículo 2495 del Código Civil, sin embargo, la sumatoria de los embargos respectivos no puede superar el 50% del salario mensual.

Los embargos se aplicarán al salario luego del descuento de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud y pensiones y de la cuota sindical.

ARTÍCULO 85. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS OTORGADA POR EL TRABAJADOR: El trabajador podrá autorizar descuentos para la organización gremial, Fondos de Empleados y de las Cooperativas y demás entidades, pero no puede autorizar, ni la Empresa hará descuentos, cuando ellos afecten el salario mínimo legal mensual, excepto lo reseñado en la Ley 1527 de 2012.

En el evento de que el trabajador tenga embargos judiciales a su salario y descuentos, previamente autorizados, se aplicarán en primera instancia los gravámenes judiciales y posteriormente los descuentos o deducciones autorizadas en el orden cronológico de autorización.

Si luego del embargo o embargos judiciales, el salario a pagar es superior al salario mínimo legal mensual se hacen los descuentos o deducciones autorizados por el Trabajador por escrito, los que harán en el orden cronológico de autorización.

Por ninguna causa o con ocasión de descuentos o deducciones autorizadas, el trabajador recibirá menos del cincuenta por ciento del salario neto, en tal evento los descuentos o deducciones que lo afecten permanecerán como remanentes. Esta regla tiene como excepción, cuando tal descuento sea ordenado por la autoridad judicial.

CAPÍTULO IV

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL LABORAL, DIVERSIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

SOBRE ACOSO LABORAL

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN

ARTÍCULO 86. MECANISMOS DE PREVENCIÓN: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 87. ACOSO LABORAL: En los términos de la ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte del empleador, su representante, jefe o superior jerárquico mediano o inmediato, de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir a la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 88. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL: El acoso laboral puede darse, entre otras, 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 desempeña como empleado o 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.

2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o 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 o empleado. 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 89. APLICACIÓN DEL ACOSO LABORAL: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la Empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a contratistas, proveedores, visitantes de la Empresa o aprendices. Parágrafo del Artículo 1 de la Ley 1010 de 2006, en armonía con lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-960 de 2007.

ARTÍCULO 90. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- 1) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- 2) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Empresarial e institucional;
- 3) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos, conforme a indicadores, objetivos y generales de rendimiento;
- 4) La solicitud de cumplir deberes extras, con la Empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la institución en caso de emergencias.
- 5) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo; previo procedimiento estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo.
- 6) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- 7) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo de Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

8) 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 justificadas y fundadas en criterios objetivos, no discriminatorios.

ARTÍCULO 91. MECANISMOS DE PREVENCIÓN PARA EL ACOSO LABORAL: Los mecanismos de prevención a los actos de acoso laboral en la Empresa:

En cumplimiento de lo ordenado por la ley y conveniencia de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la Empresa, establece:

1. Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de la Empresa, los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Empresa, lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la Empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación, una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la Empresa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

ARTÍCULO 92. MECANISMOS ESTABLECIDOS EN LA EMPRESA: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:

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

ARTÍCULO 93. SOLUCIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1. La Empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrada en forma bipartita por representantes de los trabajadores, que serán elegidos por éstos, de acuerdo con el número de trabajadores y por los representantes del empleador o su delegado.
- 2. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral y tendría un período institucional de dos años y se regirá por las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012, proferidas por el Ministerio de Trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

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

- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de Acoso Laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- f) Atender las comunicaciones preventivas que formularen las autoridades administrativas o judiciales y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- h) Este comité se reunirá cada tres (3) meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de Acoso Laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
- i) El comité de convivencia laboral recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- j) Examinará de manera confidencial los casos específicos en los que se formule la queja, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la empresa.
- k) Escuchará a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja, con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- l) Formulará un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.
- m) Hará seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.

ARTÍCULO 94. RECEPCIÓN DE LA QUEJA: El Comité recibirá las quejas presentadas a través de cualquiera de los siguientes mecanismos:

1. Por escrito en el formato establecido en el sistema integrado en gestión de calidad a través del correo electrónico: cocolab@aguasyaguas.com.co.

Los miembros del Comité deberán manejar la información que conozcan con absoluta reserva, discreción y confidencialidad. Con el fin de facilitar esta obligación, se establece que la información que obtenga cualquier miembro del comité, sobre un eventual caso de acoso o convivencia laboral, no se circulará previamente entre los miembros, hasta tanto el Comité se reúna para conocer del caso.

ARTÍCULO 95. TÉRMINO PARA DECIDIR POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA: El Comité tendrá un término máximo de dos (2) meses para decidir sobre acoso laboral, contados a partir de la fecha de presentación de la queja. La inmediatez será un principio rector de este comité.

ARTÍCULO 96. PROCEDIMIENTO: 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.

CAPÍTULO V

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL - LEY 2365 DE 2024.

ARTÍCULO 97. APLICACIÓN: La Empresa dará aplicación a la Ley 2365 de 2024, como medidas de prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 98. DEFINICION DE ACOSO SEXUAL LABORAL: Se considera acoso sexual laboral cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseada, que interfiera con el trabajo, cree un ambiente hostil, humillante, intimidatorio o abusivo, o condicione decisiones laborales a conductas sexuales.

ARTÍCULO 99. PRINCIPIOS RECTORES: La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., se compromete a garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso, y libre de acoso sexual en todas y cada una de sus sedes. Las actuaciones frente a este tipo de conductas se regirán por los principios de confidencialidad, celeridad, imparcialidad, respeto por la dignidad humana y protección a la víctima.

ARTÍCULO 100. CANALES DE DENUNCIA: Cualquier trabajador, contratista, pasante o practicante podrá presentar una queja o denuncia de forma verbal, escrita o digital ante la oficina de Gestión de Talento Humano del Departamento de Gestión Humana, al correo electrónico confidencial designado para este fin y que será administrado por la empleada

encargada de la enunciada dependencia o quien haga sus veces:
acososexuallaboral@aguasyaguas.com.co.

ARTÍCULO 101. PROCEDIMIENTO: Recibida una queja en el correo electrónico designado para este fin, la oficina de Gestión de Talento Humano del Departamento de Gestión Humana, remitirá la queja al Jefe inmediato del presunto acosador, de acuerdo a la gravedad de los hechos, se activarán los protocolos establecidos en el Capítulo IX Régimen Disciplinario del artículo 91 y subsiguientes de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita con el Sindicato, en concordancia con el Reglamento Interno del Trabajo.

Durante el proceso de la investigación la Empresa adoptara medidas de protección como reubicación temporal o teletrabajo para la víctima, garantizando el derecho a la defensa del denunciado.

ARTÍCULO 102. MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Toda persona que presente una queja de acoso sexual laboral gozará de estabilidad laboral reforzada por seis (6) meses. Cualquier decisión de terminación del contrato durante ese periodo será ineficaz, si no está debidamente justificada y documentada.

ARTÍCULO 103. SANCIONES: La comprobación de conductas de acoso sexual laboral dará lugar a sanciones que pueden incluir desde amonestaciones verbales y hasta considerarse como una falta grave que podría dar lugar a la terminación unilateral del contrato por justa causa. Se activarían los protocolos establecidos en el Capítulo II, artículo 76. Régimen Disciplinario, donde se dará aplicación al artículo 91 y subsiguientes de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con el Sindicato en concordancia con el Reglamento Interno del Trabajo.

ARTÍCULO 104. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN: La Empresa desarrollará anualmente actividades de formación y campañas internas de prevención del acoso sexual laboral en el lugar de trabajo y en todas y cada una de las sedes de la Empresa.

Se socializará la información con los trabajadores, se incluirá como parte de la inducción laboral y se promoverán campañas periódicas de sensibilización.

PARÁGRAFO. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de Acoso Sexual Laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 105. La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Pereira S.A.S. E.S.P., acoge el artículo 17 de la ley 2466 de 2025, en relación a la protección contra la discriminación. que adiciono los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "10. **Protección contra la discriminación.** Discriminar a las

mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

CAPÍTULO VI

RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES

PERSONAS ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 106. RECLAMOS: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Empresa el cargo Jefe de Departamento de Gestión Humana quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 107. EFECTOS DE LOS RECLAMOS: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los anteriores artículos se debe acudir a la oficina de la Jefe del Departamento de Gestión Humana.

CAPÍTULO VII

TRASLADOS, MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 108. TRASLADOS: La competencia para ordenar los traslados de personal entre las diferentes Subgerencias y/o Direcciones estará en cabeza del Gerente, una vez la solicitud sea llevada al Comité Permanente de Revisión de Contenidos Funcionales, para que este Comité recomiende al Gerente las decisiones que ahí se tomen y él defina si acepta o no dichas recomendaciones.

La competencia para ordenar traslados de personal entre Departamentos, divisiones o grupos dentro de una misma Subgerencia estará en cabeza del Subgerente o Director respectivo, debiéndose en todo caso tramitar ante el Comité Permanente de Revisión de Contenidos Funcionales e informar cualquier novedad al Departamento de Gestión Humana.

ARTÍCULO 109. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO: Las evaluaciones del desempeño que periódicamente se deben efectuar como herramienta para la gestión del personal, estarán dirigidas por el Departamento de Gestión Humana, pero es competencia

de los superiores inmediatos su aplicación, seguimiento y reporte, de acuerdo lo establecido dentro del Subproceso de Sistema Integrado de Gestión.

CAPÍTULO VIII **DISPOSICIONES FINALES**

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 110. CLÁUSULAS INEFICACES: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en la ley, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 9 Código Sustantivo de Trabajo).

CAPÍTULO IX **VIGENCIA Y PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 111. PUBLICACIÓN: Luego de los ajustes que sean necesarios, artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 y cumpliendo las exigencias del artículo 7 Parágrafo 4 de la Ley 2466 de 2025, este reglamento se ha actualizado acorde a los parámetros descritos y entrará en vigencia una vez sea publicado en la cartelera interna de la Empresa y /o a través de circular.

Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento interno de trabajo anterior, que haya tenido la empresa.

La Gerente,

MÓNICA PAOLA SALDARRIAGA ESCOBAR
Gerente.

Actualizado por: Nelson Penagos Cortes, Abogado Contratista.



**aguas
& águas**
de Pereira