TECNOAGUAS

La ciencia del agua pura

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa TECNOAGUAS S.A.S con Nit 800073480-7 domiciliada en la calle 23 # 3-39 Rodadero sur de la ciudad de Santa Marta y a sus 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 con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa TECNOAGUAS S.A.S debe hacer la solicitud por escrito presentando su hoja de vida con los requisitos de ley para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
b) Autorización escrita del Ministerio del trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento o en políticas institucionales, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. : así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1o. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995)).

Para tal fin el mismo dentro de las pruebas para el ingreso podrá realizar exámenes de aptitud y de actitud a fin de vincular al mejor candidato de todos, siempre en procura que sus valores morales lo destaquen.

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La empresa TECNOAGUAS S.A.S una vez admitido el aspirante deberá estipular con él, un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes, las actitudes del trabajador y por parte de éste, las políticas y conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T).

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando las necesidades de la empresa así lo ameriten, se podrá vincular a quienes así lo determine, a través de los diferentes tipos de contratos señalados por la ley.

ARTICULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. El horario de trabajo será de 48 horas semanales conforme lo dispone la ley, sin embargo el horario de entrada y salida de los trabajadores, es el que a continuación se expresan así:

Personal Administrativo y operativo:
Lunes a Viernes Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 p.m. , **Hora de almuerzo:** 12:00 p.m. a 2:00 p.m., **Tarde:** 2:00 p.m. a 6:00 p.m., **Sábado Mañana:** 8:00 a 1:00 pm.

Debido a lo anterior el tiempo restante será cubierto por el trabajador conforme las necesidades de la empresa en la oportunidad que así lo disponga la misma. Con períodos para tomar su pausa activa de cinco minutos para lo cual el área de SSTA liderará su práctica.

Siempre que las actividades de la sociedad o sus clientes lo demanden, el personal deberá estar atento al horario que resulte para realizar las labores a favor del cliente o de quien señale la empresa.

Para todos los fines se tendrá el horario como obligatorio y por ello en caso de estudios, seminarios, talleres de orden personal, el empleado se adscribe al mismo horario y las condiciones impuestas dentro de la empresa.

PARAGRAFO 1: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN EL DIA DOMINGO.

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

PARAGRAFO 2: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). Estas jornadas serán distribuidas de acuerdo a programación previa la cual será informada a todo personal en cartelera.

PARAGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidos horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

La empresa TECNOAGUAS S.A.S solo reconocerá las horas extras trabajadas cuando sean debidamente autorizadas por escrito por el jefe directo o por quien delegue el Representante Legal de la empresa.

ARTICULO 12. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa TECNOAGUAS S.A.S. podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 13. La empresa TECNOAGUAS S.A.S no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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

CAPITULO VII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes; no obstante lo anterior bajo la autonomía del empleador este podrá otorgar días de descanso según su criterio.

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5o, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS y PISCICULTURA: Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas y otras que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARAGRAFO 3.1. 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. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral, en este sentido exclusivamente, para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical, salvo las necesidades excepcionales de la empresa o de la función. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.). El descanso en los días domingo y los demás expresados en el parágrafo 3 (de este punto) de este Reglamento

ARTICULO 15. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa TECNOAGUAS S.A.S suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento y demás actos laborales que así lo contemplan. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPITULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 16. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 17. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio de la empresa y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 18. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 19. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 20. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 21. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO IX
PERMISOS

ARTICULO 22. La empresa TECNOAGUAS S.A.S concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación o en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, el cual no puede exceder de tres (3) días.

PARAGRAFO: Para efectos de ausentismo por enfermedad, debe sustentarlo con la incapacidad médica. Si se comprobare que la causa del permiso o la incapacidad no fueren veraces las mismas serán prueba suficiente para la terminación justificada del contrato de trabajo. En caso de que el permiso fuere negado y el trabajador se hubiere tomado la atribución de ausentarse de su puesto de trabajo sin excusa legal justificable se entenderá como abandono del cargo.

Permisos para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias y con su debida comprobación. 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.

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

CAPITULO X
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 23. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o salvo convenios por escrito.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa TECNOAGUAS S.A.S que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 24. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 25. 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. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAS VENCIDAS

ARTICULO 26. 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 mayor 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, C.S.T.).

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

ARTICULO 27. 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 programa del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.
Todo el personal de la empresa deberá cumplir sin excusa alguna con las normas de seguridad en el trabajo, por lo tanto el autocuidado de cada uno de los trabajadores hará parte integral de las obligaciones que tiene el empleado con el empleador, conforme el artículo 61 y subsiguientes del Código Sustantivo de Trabajo. De acuerdo con lo anterior el empleado está obligado a proveerse de los implementos de seguridad industrial requeridos para la labor y que le garanticen su integridad. De no hacerlo incurrirá en falta grave.

ARTICULO 28. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 29. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.
Si 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.

ARTICULO 30. 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 TECNOAGUAS S.A.S 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.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de seguridad social y salud en el trabajo de la respectiva empresa que le hayan comunicado, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, para los trabajadores privados , respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 31. 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 ante la EPS y la ARL en la ley 1562 del 11 de Julio de 2.012 en concordancia con el decreto 1295 de 1994 en aquellos artículos que no han sido derogados.

ARTICULO 32. 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. Lo mismo ocurrirá con los incidentes.

ARTICULO 33. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea de manera inmediata a la ocurrencia del siniestro o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 34. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa TECNOAGUAS S.A.S como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales vigentes.

CAPITULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 35. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores. b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
h) Observar y cumplir rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, de acuerdo con cada manual de instrucciones o su correspondiente capacitación.
i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
j) Conocer, cumplir y aplicar el direccionamiento estratégico de la empresa (la visión, misión, políticas y fines de la institución) teniendo iniciativa, actitud, compromiso y sugerencias, tanto para el trabajo propio como para el de sus compañeros.
K) Informar oportunamente al Gerente General o a quien haga sus veces, de las conductas individuales o colectivas de las que tenga conocimientos y que sean irregulares y que puedan afectar el correcto desarrollo de la empresa.
PARAGRAFO: Es causal de terminación justificada de la relación laboral dar u ofrecer dádivas a cualquier persona, así como prácticas de nepotismo o favorecimiento de terceros, hechos que por su naturaleza son de **caráct**er penal. Por lo tanto solicitar favores, dineros, comisiones, coimas o cualquier otra a través de interpuesta persona o directamente será puesta en conocimiento de las autoridades competentes.

CAPITULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 36. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa TECNOAGUAS S.A.S, es el siguiente:

Primer nivel: GERENTE GENERAL
Segundo nivel: GERENTE ADMINISTRATIVO

PARAGRAFO: Los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de TECNOAGUAS S.A.S., aplicando en todo cada una de las etapas del proceso disciplinario respectivo impuesto por el área de Gestión Humana.

Así mismo para efectos de otorgar los permisos estos deben contar con el visto bueno del Jefe inmediato para luego ser autorizados por el área de Gestión Humana a través del Director de la misma área.

CAPITULO XIV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 37. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Conceder al trabajador cuando considere conveniente, los permisos, las licencias remuneradas o no remuneradas, según su solicitud, para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
2. 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.
3. Abrir y llevar al día los registros de horas extras en el caso en que fueren autorizadas.
4. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
5. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
6. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
7. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).
8. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
9. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
10. 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.
11. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
12. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
13. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
14. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

ARTICULO 38. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes y lo que además conllevará la terminación justificada del contrato de trabajo.
3. El trabajador que preste sus servicios a TECNOAGUAS SAS deberá devolver con el correspondiente procedimiento, la materia prima e insumos no utilizados en las actividades asignadas. En caso de no realizarlo quedarán los valores de dicha mercancía a su cargo y con la expedición del presente reglamento serán descontados del salario del mismo.
4. Conservar en buen estado, reponer y restituir, con el correspondiente procedimiento, salvo deterioro natural, los instrumentos como herramientas, computadores, celulares, epp, dotación, útiles o cualquier otro elemento que se le hayan facilitado al igual que las materias primas sobrantes entregadas para su operación, al terminar su labor asignada.
5. Devolver a la terminación de su contrato laboral todas las herramientas, equipos y dotaciones consignados en el numeral anterior.
6. Guardar rigurosamente las buenas costumbres (éticas y morales) y el respeto en todas y cada una de las relaciones con sus superiores y compañeros. De lo contrario se harían acreedores a las sanciones estipuladas en nuestro régimen disciplinario.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
8. En caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la empresa prestar la debida colaboración o auxilio a favor de todos y cada uno de los miembros de la compañía.
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra, por lo tanto siempre que se requiera el trabajador deberá actualizar todos los datos de su hoja de vida, para lo cual deberá notificar a la empresa dentro de los 5 días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho tales ajustes. (artículo 58, C.S.T.).
11. Informar al área de Gestión Humana de la empresa, en caso de enfermedad, calamidad, incidente o accidente que impida su asistencia a laborar, en el término de la distancia.
12. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
13. Durante sus labores, usar permanentemente los elementos de protección suministrados por la empresa, velando por su autocuidado y por el bien patrimonial de la empresa.
14. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente excelentes niveles de calidad, preparación y contenido.
15. Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas.
16. Seguir las directrices determinadas por el empleador o sus representantes.
17. Poner al servicio del empleador, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, de conformidad con el horario, condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
18. Presentar por escrito en forma oportuna y puntual los informes y tareas de cualquier tipo que le solicite el empleador o sus representantes. Al contrario sensu se hará acreedor a las sanciones correspondientes.
19. Asistir puntualmente, con carácter obligatorio y con plena disposición a las reuniones de carácter extraordinario a las que sea convocado por el empleador en cualquier día, hora y circunstancia.
20. Asistir obligatoriamente a las capacitaciones convocadas por las distintas áreas de la Compañía; de no asistir incurrirá en una falta disciplinaria.
21. Llevar a cabo reemplazos de otros trabajadores ausentes previa inducción en todas las funciones, según se lo comunique el empleador o sus representantes, y en caso de ausentarse, comunicar oportunamente al empleador o a sus representantes tal situación.
22. Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
23. Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las normas fijadas por el empleador o sus representantes.
24. Mantener bajo absoluta confidencialidad los asuntos y la información que conozca del empleador por causa o con ocasión de su trabajo, incluyendo toda aquella información de tipo digital y física propiedad de la empresa, sea que la considere sensible o no; en caso de haberse efectuado cualquier actividad que viole la confidencialidad esta será causal de terminación justificada del contrato de trabajo.
25. No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en su contrato laboral. De no cumplir con lo aquí previsto se procederá a realizar las acciones disciplinarias pertinentes.
26. No presentar cuentas de gastos ficticios ni reportar como cumplidas tareas no efectuadas, so pena de incurrir en las sanciones previstas para el efecto sin que esto signifique no acudir a la justicia penal.
27. Entregar al Empleador, inmediatamente los dineros o títulos valores, elementos o documentos, herramientas o bienes que reciba por cualquier concepto en desarrollo de sus funciones.
28. Emplear los elementos de tecnología de información y comunicación de la empresa para temas que correspondan exclusivamente al desarrollo de la labor contratada, absteniéndose de emplearlo para temas, como el uso del chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web, redes sociales y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral.
29. No dar uso personal a los bienes de propiedad de la empresa o de sus empleados ni apropiarse de elementos que por su naturaleza se pueda predicar deterioro, salvo previa autorización.
30. Tratar irresponsablemente las comunicaciones documentos o bienes materiales o inmateriales de la compañía o darles el tratamiento incorrecto.
31. 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. Una vez sucedido esto la empresa notificará de tal evento al Ministerio de Trabajo para lo de su encargo.
Dejar de cumplir con las obligaciones acarreará al trabajador las sanciones administrativas y legales que le imponga la ley y podrá ser causal de terminación justificada del contrato de trabajo.

ARTICULO 39. Se prohíbe a la empresa TECNOAGUAS S.A.S:

1. Lo dispuesto en los artículos 113, 150, 151, 152, 250 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. 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.
3. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
4. 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.
5. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter, religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o 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. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Desmejorar las condiciones laborales del trabajador. ARTICULO 40. Se prohíbe a los trabajadores:
1. Sustraer de la empresa, taller o establecimiento los equipos de trabajo, vehículos, herramientas, materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Maltratar de palabra o de hecho a sus compañeros o superiores.
10. Recibir dádivas a cambio por cualquier actividad que le haya sido encomendado por TECNOAGUAS S.A.S.
11. Utilizar la propiedad intelectual o material de la empresa para fines personales, o suministrarla a terceros para su explotación económica así como sus portafolios de servicios, licitaciones o desarrollos de productos.
12. Suministrar a terceros, sin la expresa autorización de la empresa TECNOAGUAS S.A.S, informaciones sobre la misma como proyectos, licitaciones, tecnologías, precios
13. Ocuparse en asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo sin autorización de los Gerentes de la empresa TECNOAGUAS S.A.S.
14. Causar daños durante la labor contratada a las instalaciones o equipos de la empresa TECNOAGUAS S.A.S. por maltrato.
15. Presentar en el proceso de selección o después para cualquier efecto, documentos o información ficticios o inexactos.
16. Haber ocultado información durante el proceso de selección - ingreso que pudiera inducir a la empresa TECNOAGUAS S.A.S a tomar decisiones que beneficiare al trabajador.
17. Emplear los servicios informáticos de la empresa para temas diferentes para el cual fue contratado, como el uso del chat, correos electrónicos, juegos, cadenas, páginas Web, Facebook y demás herramientas informativas, distintas a las necesarias para el buen desempeño laboral y que no esté autorizado por sus superiores.
18. Entregar secretos profesionales a terceros a través de cualquier medio con o sin remuneración de alguna especie.
19. Concertar con otros empleados o terceros conductas nocivas para la empresa, sus compañeros, directivos o en general que puedan degenerar en conductas que sean ilegales o ilícitas.
20. Se prohíbe a los trabajadores guardar reserva de hechos suscitados por otros trabajadores que atenten contra la moral, la ética, las buenas costumbres y la ley.
21. Aun cuando la vida personal de los trabajadores es privada, la misma no puede afectar el cabal funcionamiento de la empresa, por lo tanto y con el fin de mantener un clima organizacional estable y dentro del cual predomine la armonía, queda prohibido a todos y cada uno de los empleados de la empresa el buscar, promover, mantener relaciones amorosas o sexuales, las cuales son razones para dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente o la renuncia de los implicados.

PARAGRAFO: Esta prohibición no aplica a los socios, gerentes y directivos de la empresa, entendiéndose como tal a las personas que conforman la administración y propiedad de la empresa en razón a su calidad y vínculo civil o jurídico con la misma.

La ejecución de actividades prohibidas será causal de terminación justificada del contrato de trabajo.

CAPITULO XV
CONTRATO DE APRENDIZAJE NATURALEZA Y CARACTERISTICAS DE LA RELACION DE APRENDIZAJE

ARTICULO 41. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiera propios del giro ordinario de las actividades de la empresa TECNOAGUAS S.A.S por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (L.789/2002,art.30).

ARTICULO 42. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código del trabajo (L.188/59.art.2).

ARTICULO 43. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe de contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa TECNOAGUAS S.A.S, número de identificación tributaria (nit), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (nit), nombre del representante legal y su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectivas y prácticas.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firma de las partes

ARTICULO 44. Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa la hará la regional del servicio nacional de aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva 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 la ley. (L.787/2002,art.33)

Empresa obligada a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15) se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñe (Art.32 Ley789 de 2.002)

ARTICULO 45. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa TECNOAGUAS S.A.S un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo es mensual, este apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.
El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.
El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, caso en el cual será equivalente al 100% de un (1) salario mínimo legal vigente.
En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallo arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (L.789/2002,art.30)

ARTICULO 46. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la empresa TECNOAGUAS S.A.S. En materia de salud, durante las fases lectivas y prácticas, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por TECNOAGUAS S.A.S en los términos, condiciones y beneficios que destina el Gobierno Nacional. (L.789/2002, art30).

ARTICULO 47. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

CAPITULO XVI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 48. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

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

ARTICULO 49. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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

CAPITULO XVII
MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTICULO 50. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva armónica, CONVIVENTE y solidaria entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 51. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. La Empresa dará información a los trabajadores sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006 no solo a través de su publicación por un tiempo prudencial en carteleras visibles ubicadas en los diferentes sitios de trabajo, sino mediante campañas de capacitación preventiva las cuales tiene por objeto evitar que se presenten conductas tipificantes de acoso. En la implementación de tales actividades se abrirán espacios para que los trabajadores puedan exponer sus inquietudes y formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar.

2. El área de Gestión Humana periódicamente adelantará actividades tendientes a evaluar el clima laboral en las diferentes áreas, con el fin de promover el buen trato al interior de la empresa y detectar eventuales comportamientos que puedan implicar conductas tipificantes de acoso. En la implementación de tales actividades se abrirán espacio para que los trabajadores puedan exponer sus inquietudes y formular las recomendaciones contractivas a que hubiere lugar.

3. Como resultado de las actividades que adelante el área de Gestión Humana, la empresa adoptará las medidas a que haya lugar para corregir las eventuales comportamientos que estén afectando el buen clima y la armonía en las relaciones laborales.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 52. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señalada por la Ley para este procedimiento:

1. La empresa TECNOAGUAS S.A.S tendrá un "Comité de convivencia Laboral", regulado en todo por las actuales normas legales, en especial las resoluciones 652 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio del Trabajo, razón por la cual dicho comité y sus miembros se sujetarán en todos y cada uno de los aspectos técnicos y legales que para el caso se requieran.

2. La empresa TECNOAGUAS S.A.S tendrá un comité u órgano de similar tenor, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

3. Este comité realizará como actividades la evaluación en cualquier tiempo de la vida laboral de la empresa TECNOAGUAS S.A.S, 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 para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención.

4. Este comité se reunirá por lo menos una vez por bimestre o cuando se presente una conducta denunciada como de acoso laboral.

5. Este comité conocerá las quejas presentadas por los trabajadores contra cualquier compañero de trabajo o superior jerárquico, mediante las cuales se denuncie la ocurrencia de hechos que puedan tipificar acoso laboral, de acuerdo con las modalidades descritas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral).

6. Dentro de los 5 días siguientes a la radicación de la queja, este comité dará traslado de la misma al presunto autor del acoso con el fin de que rinda su versión lo cual deberá hacer dentro de los 5 días siguientes a la fecha de traslado.

7. Recibida la información, el comité adelantará la Investigación administrativa que corresponda tendiente a establecer la veracidad de los hechos denunciados, investigación que se llevará a cabo en los 10 días siguientes al recibo de la versión por parte del presunto autor del acoso, término que podrá ampliarse por el departamento atendiendo las particularidades del caso.

8. Concluida la investigación administrativa y dependiendo de sus resultados, se citará a una reunión con la participación del Comité de Convivencia Laboral, el quejoso, el presunto autor del acoso y de considerarse necesario, con el Jefe inmediato de éste último.

9. En esta reunión se definirá las medidas que deben adoptarse para finiquitar las conductas que hayan motivado la queja en el evento de haberse considerado como constitutivas de acoso, así como las medidas preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares.

10. De la misma manera y con base en el resultado de la investigación administrativa, si el comité considerare adoptar medidas disciplinarias, dará traspaso de las recomendaciones y sugerencias a la Gerencia de TECNOAGUAS S.A.S quien adoptará las medidas a que haya lugar contra el autor del acoso, de conformidad con lo previsto en este reglamento y demás disposiciones legales aplicables.

PARAGRAFO: Cuando las quejas presentadas por los trabajadores, mediante las cuales se denuncie ocurrencia de hechos que puedan tipificar acoso laboral, y se dirijan contra el Comité de Convivencia Laboral que haya sido designado como investigador de este tipo de conductas, el procedimiento previsto en éste Artículo se surtirá ante la Gerencia General.

CAPITULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 53. La empresa TECNOAGUAS S.A.S puede imponer a sus trabajadores las sanciones previstas.

ARTICULO 54. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días, sin perder de vista los efectos salariales y prestacionales que como consecuencia de ello surja.
b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días. En caso de tornarse por mas de dos veces dicha ausencia será causal justificada de terminación del contrato de trabajo.
c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por primera vez, habrá suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por 15 días.
d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 15 días.
La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTICULO 55. Constituyen faltas graves:

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

CAPITULO XIX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 56. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de DIRECTOR DE BIENESTAR, CULTURA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL, quien los oirá y propiciará una resolución del conflicto bajo el amparo de la justicia y equidad.

ARTICULO 57. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO: En la empresa TECNOAGUAS S.A.S no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XX
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 58. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente con el fin de determinar las condiciones de tiempo modo y lugar que llevaron a la ejecución de la conducta por la cual se investiga al trabajador.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 59. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XXI
PUBLICACIONES

ARTICULO 60. El empleador debe publicar el Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPITULO XXII
VIGENCIA

ARTICULO 61. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPITULO XXIII
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa TECNOAGUAS S.A.S.

ARTICULO 63. Toda invención, descubrimiento, desarrollo de orden técnico, tecnológico o científico que se descubra, ejecute o resulte de las actividades de los empleados o prestadores de servicios de la sociedad, es de propiedad de TECNOAGUAS S.A.S. y por ello, quien se vincule a la empresa, respetará y reconocerá la propiedad intelectual de la EMPLEADORA.

CAPITULO XXIV
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 64. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa TECNOAGUAS S.A.S.

Febrero 08 de 2016
Calle 23 # 3 – 39 Rodadero sur Santa Marta.
Departamento del Magdalena

JUAN FERNANDO ARIAS CARDONA
Representante Legal