

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA  
EMSERPLA E.S.P.  
NIT.813002781-2**

**CAPÍTULO I**

**ART. 1º.** El presente reglamento interno de trabajo prescrito por **La Empresa De Servicios Públicos Del Municipio De La Plata Huila EMSERPLA E.S.P.** domiciliada en la **Carrera 3 No 2-04 esquina** del municipio de **La Plata Huila** en aplicación de lo que dispone el artículo 105 del Código del Trabajo y con el fin de que surta los efectos legales previstos en el numeral 12 del artículo 42; letra a) del artículo 44; y numeral 2º del artículo 172 del mismo Cuerpo de Leyes, aplicará, de forma complementaria a las disposiciones del Código del Trabajo, el siguiente reglamento interno en su matriz y centros de trabajo (de existir) a nivel nacional y con el carácter de obligatorio para todos los ejecutivos, empleados y trabajadores de la empresa. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPÍTULO II  
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ART. 2º.** Quien aspire a desempeñar un cargo en LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida Formato Función Publica
2. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Soportes documentales de la formación académica
5. Soportes documentales de le experiencia especifica
6. Certificado de antecedentes disciplinarios y fiscales disciplinarios y pasado judicial expedidos por la Procuraduría, Contraloría y Policía nacional de Colombia (sistema nacional de medidas correctivas).
7. Examen médico de ingreso, efectuado por un médico especialista en Seguridad y salud en el trabajo, debidamente identificado con el número de cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad según el caso.
8. Paz y Salvo Municipal

*Conserva el agua para conservar la vida.*

LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravindex para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

### PERÍODO DE PRUEBA

**ART. 3º.** LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

**ART. 4º.** 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 (CST, art. 77, núm. 1º).

**ART. 5º.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Se entenderá que no existen contratos de trabajos sucesivos si existe una interrupción superior a 30 días entre la terminación de una relación laboral y el inicio de un vínculo contractual de dicha naturaleza, conforme con los términos establecidos por la sentencia sentencia SL4816-2015 con radicado No. 45303 del 25 de marzo de 2015, emitida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual fue reproducida en la sentencia SL981-2019, emitida por la misma corporación.

**ART. 6º.** 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 de LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, 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 (CST, art. 80).

*Conserva el agua para conservar la vida.*

**CAPÍTULO III  
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ART. 7º.** 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 DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSEERPLA E.S.P. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

**CAPÍTULO IV  
HORARIO DE TRABAJO**

**ART. 8º.** LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSEERPLA E.S.P. establecerá la jornada de trabajo para el personal a su servicio atendiendo a las necesidades de cada área y de conformidad con los requerimientos propios de las actividades a cumplir.

Para ello EMSEERPLA E.S.P. se reserva el derecho a fijar, variar los horarios, siempre y cuando las necesidades del servicio lo requieran y no exceda la jornada máxima legal. Sin embargo, el marco general para el cumplimiento de las jornadas de trabajo son las que a continuación se expresan así:

**HORARIO LABORAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Martes a Sábado**

**Mañana:**

7:30 a.m. a 12:30 m.

Hora de almuerzo:

12:30 m. a 2:00 p.m.

**Tarde:**

2:00 p.m. a 6:30 p.m.

**Sábado**

Hora de entrada: 7:30 a.m.

Hora de salida: 12:30 m

**PERSONAL OPERATIVO**

**Martes a Sábado**

**Mañana:**

7:30 a.m. a 12:30 m.

Hora de almuerzo:

12:30 m. a 2:00 p.m.

**Tarde:**

2:00 p.m. a 6:30 p.m.

**Sábado**

*Conserva el agua para conservar la vida.*

Hora de entrada: 7:30 a.m.  
Hora de salida: 12:30 m

### PERSONAL OPERATIVO PLANTA DE TRATAMIENTO

#### Lunes a Sábado

#### Turnos rotativos de 8 horas

5:00 a.m. a 1:00 p.m.

1:00 p.m. a 9:00 pm

9:00 pm a 5: a.m.

Descansos en horario laboral de 8 horas es de 15 minutos cada 4 horas

PAR. 2°. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 3°. Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. 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. (L. 789/2002, art. 51).

### CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ART. 9°.** Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 001 Ley 1846 del 18 de julio de 2017 que modificó el artículo 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones:

1. **Trabajo diurno** es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).
2. **Trabajo nocturno** es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.)



*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



**ART. 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 (CST, art. 159).

**ART. 11.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

**ART. 12.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
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 alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ART. 13.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

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

PAR. 2º. Descanso en día sábado. 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.

## CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

*Conserva el agua para conservar la vida.*

Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia

[www.emserpla.gov.co](http://www.emserpla.gov.co) \* [emserpla@hotmail.com](mailto:emserpla@hotmail.com)

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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 seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no correspondan 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.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º. 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 (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

PAR. 2º. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas 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 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3º. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del 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 con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo 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 (L. 789/2002, art. 26).  
PAR. 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.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

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 1º 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 12 horas 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 (CST, art. 185).

**ART. 15.** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

**ART. 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

#### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ART. 17.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

**ART. 18.** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

EMSERPLA E.S.P. Tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

**ART. 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

**ART. 20.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

**ART. 21.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

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

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

**ART. 22.** 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.

**ART. 23.** El 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 (D. 13/67, art. 5º).

PAR. 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 (L. 50/90, art. 3º, par.).

## PERMISOS - INCAPACIDADES - LICENCIAS

### ART. 24. PERMISOS LEGALES

De acuerdo con lo establecido en el presente artículo, se define que LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. Concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el 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 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 (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.)."

*Conserva el agua para conservar la vida.*

## 1. PERMISOS

Los permisos serán tramitados con el área Talento Humano y se informarán previo visto bueno y aprobación de la gerencia.

A continuación, se mencionan los eventos para los cuales se ha determinado permisos y el número de días aprobados:

### • **Calamidad Domestica**

Se entiende por calamidad doméstica todo hecho que afecte al empleado o sus familiares en primer grado de afinidad y/o primer grado de consanguinidad, como enfermedad, accidente de tipo doméstico, incendio, inundación, terremoto o cualquier tipo de desastre natural. Para este caso se deberá acordar directamente con el jefe inmediato quien de acuerdo a las necesidades del área, determinará si éste es posible o no y de acuerdo a esto autorizará el número de días de permiso el cual no puede ser superior a tres (3) días. En caso que por la calamidad se requieran más de tres días de permiso, se requiere previa aceptación del jefe inmediato y autorización de Gestión De Talento Humano.

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.

### • **Tramites Educativos, Médicos y Judiciales.**

El empleado que requiera este tipo de permiso (únicamente los que sean para su beneficio o de sus familiares en primer grado de afinidad y/o primer grado de consanguinidad) como entrega de notas de sus hijos, exámenes académicos fuera de jornada académica, citas médicas (que no se pueden programar fuera del horario de trabajo) y cumplimiento de citaciones judiciales o trámites judiciales. Para este caso se deberá informar por lo menos el día anterior al Jefe inmediato y negociar con él, quien determinará si éste es posible o no y de acuerdo a esto autorizará el tiempo para el permiso.

## **ART. 25. INCAPACIDADES**

### • **INCAPACIDADES ANTE EPS**

Toda persona que falte a trabajar por enfermedad común DEBE PRESENTAR LA INCAPACIDAD MEDICA EXPEDIDA POR LA RESPECTIVA EPS SIN EXCEPCION, por lo cual no se admitirán las incapacidades emitidas por médicos y/o centros particulares sin el debido trámite ante EPS.

- Las incapacidades menores a tres (3) días deberán entregarse al área de Secretaría y Contratación, el día que el empleado se reintegra al trabajo.
- Las incapacidades mayores a tres (3) días deben ser tramitadas POR EL EMPLEADO antes la EPS correspondiente para su transcripción y posteriormente deben ser entregadas al área de Pagaduría con copia a contratación, para su cobro ante la EPS. El plazo para su entrega a este departamento es a más tardar cinco (5) días hábiles después del primer día de la incapacidad.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



Para realizar el trámite ante la EPS, el empleado debe entregar la incapacidad junto con los siguientes documentos anexos para su respectiva transcripción:

- \* La incapacidad debe venir firmada por el trabajador con número de cédula
- \* Si se trata de accidente de tránsito copia del SOAT

## • INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DE TRABAJO ANTE ARL

Ley 1562 de 2012 es definido así:

**Artículo 3°. ES ACCIDENTE DE TRABAJO**, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre el permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

**NO ES CONSIDERADO ACCIDENTE DE TRABAJO**, aquel que le ocurre al trabajador fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remunerar, así se trate de permisos sindicales, para asistir a citas médicas o cualquier otro tipo de permiso otorgado por el empleador.

Una vez ocurre un accidente de trabajo este debe ser reportado inmediatamente a la ARL a la que está afiliada la empresa para que esta entidad califique el evento y asuma la atención médica del trabajador.

## TIEMPO PARA REPORTAR UN ACCIDENTE DE TRABAJO:

El artículo 62 del decreto 1295 de 1994 contempla que "todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) en forma simultánea dentro de los dos días hábiles siguientes (48 horas) de ocurrido el accidente o declaración de enfermedad profesional". Pasado este tiempo será extemporáneo.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

y se deberán asumir las sanciones previstas por la ley, así como la responsabilidad sobre la atención que requiera el trabajador.

El trabajador que sufra un accidente de trabajo que requiera ser remitido al servicio de urgencias de la Institución Prestadora de Servicios (IPS), él o sus compañeros deben **NOTIFICARLO DE INMEDIATO** al área de Seguridad y Salud en el Trabajo y al jefe inmediato, Área de recursos Humanos o Gerente.

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo o jefe inmediato se comunicará con la ARL correspondiente, con el fin de direccionar al accidentado a la IPS en convenio con la ARL más cercana a la empresa, o para coordinar, cuando sea necesario, el transporte del accidentado al servicio de urgencias.

Cuando la urgencia de la lesión así lo permita, sólo las copias del reporte de accidente de trabajo pertenecientes al trabajador y a la Empresa Promotora de Salud se envían con el accidentado, a la institución prestadora de salud (IPS) para que entreguen información al médico tratante. Después de ser atendido por el médico, éste le devuelve al trabajador su respectiva copia.

Cuando la gravedad de la lesión no da tiempo de elaborar el reporte para ser enviado con la persona lesionada, es muy importante llamar a la ARL para que ésta inmediatamente autorice la atención del afiliado, evitando así demoras innecesarias. Luego la empresa, durante las 48 horas siguientes, podrá enviar directamente a la ARL, el reporte de accidente de trabajo.

El trabajador accidentado debe asegurarse de obtener y conservar la copia que le corresponde del reporte de accidente de trabajo.

Una vez reportado el accidente de trabajo, el COPASST debe hacer la respectiva investigación del accidente ocurrido y la lección aprendida que debe ser replicada a todo el personal.

Si se genera incapacidad por accidente de trabajo, el colaborador deberá presentarla al área de Recursos Humanos a más tardar cinco (5) días después del primer día de la incapacidad para su respectivo trámite ante ARL.

#### **ART. 26 LICENCIAS**

- **Licencia de Maternidad**

Al momento de iniciar la licencia materna la empleada deberá informar a su Jefe inmediato y a Gestión de Talento Humano con el fin de ingresar la novedad al sistema de nómina.

En un plazo máximo de 30 días después del primer día de la licencia, deberá entregar a Talento Humano, la licencia materna transcrita en la EPS correspondiente para realizar el proceso de recobro.

El término de la licencia se rige por lo dispuesto en la Ley 1822 del 4 de enero de 2017.



*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



## • Licencia de Paternidad

Tienen derecho a la licencia por paternidad todos los papás que cumplan los siguientes requisitos:

- La licencia de paternidad opera para los hijos nacidos de la conyugue o de la compañera (permanente).
- El padre debe haber cotizado a la EPS el tiempo de la gestación o proporcional.
- El padre debe estar afiliado a la misma EPS de su conyugue o de la compañera (permanente).
- En caso que la conyugue o de la compañera (permanente) sea beneficiaria o sea cotizante al sistema general de seguridad social en salud, el colaborador tiene derecho a ocho (8) días hábiles de licencia.
- Para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad el empleado debe presentar el certificado de nacido vivo expedido por la IPS y luego deberá presentar el registro civil de nacimiento, a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

Las condiciones para el cumplimiento de licencia de Paternidad o Ley María se rigen por lo dispuesto en la ley 1468 de 2011.

## • Licencia por Luto

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1280 de 2009 se debe conceder al empleado en caso de fallecimiento de su conyugue, 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 (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Para los anteriores efectos, se considera primer grado de consanguinidad: Padres e Hijos; segundo grado de consanguinidad: Abuelos, Hermanos y Nietos; primer grado de afinidad con: Padres del cónyuge, Hijos del cónyuge que no sean suyos (Si usted los adopta legalmente habrá parentesco civil), Yerno o nuera; primer grado civil: Padres adoptantes e Hijos adoptivos.

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

En el caso que el fallecimiento sea de un familiar de los demás grados de consanguinidad o afinidad determinados anteriormente solo se concederá un día hábil de permiso.

Es importante mencionar que dicha licencia solo se concederá una vez ocurrido el fallecimiento.

## • Licencias No Remuneradas

Las licencias no remuneradas solo podrán ser aprobadas por el Jefe inmediato y la Gerencia General, una vez se hayan revisado los motivos de esta solicitud.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

**CAPÍTULO VII  
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS  
QUE LO REGULAN**

**ART. 27.** Formas y libertad de estipulación:

1. LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario equivalente a trece (13) 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, extralegales, 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 13 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 (L. 50/90, art. 18).

**ART. 28.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

**ART. 29.** 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 del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

Períodos de pago:

Los pagos se efectuarán por mensualidades vencidas en la respectiva Tesorería o Pagaduría de la empresa, el último día hábil de cada mes en horas hábiles.

**ART. 30.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:



*Conserva el agua para conservar la vida.*

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 (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII  
**SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS  
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES, NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO**

**ART. 31.** Es obligación LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. 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 en Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, contratistas y partes interesadas.

**ART. 32.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ART. 33.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P., su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

**ART. 34.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador, se niega a someterse al examen medico de la referencia, será sancionado con un memorando, por incumplir a su deber obediencia y fidelidad frente a su empleador.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



**ART. 35.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PAR.** 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 EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P., que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio Salud y Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

**ART. 36.** En caso de Accidente Laboral, 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 EPS y la ARL.

**ART. 37.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ART. 38.** 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 (ARL) y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ART. 39.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 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 profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

| 15

Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia

[www.emserpla.gov.co](http://www.emserpla.gov.co) \* [emserpla@hotmail.com](mailto:emserpla@hotmail.com)

**CAPÍTULO IX  
PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ART. 40.** Los trabajadores de LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. 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.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros. Para los trabajadores del área operativa aun hayan terminado las labores asignadas deberán permanecer en la sede de la empresa.

**CAPÍTULO X  
ORDEN JERÁRQUICO**

**ART. 41.** El orden jerárquico de LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

JUNTA DIRECTIVA, GERENTE, AUXILIAR ADMINISTRATIVO (con funciones de jefe de personal), EMPLEADOS Y/O TRABAJADORES.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL GERENTE.



*Conserva el agua para conservar la vida.*

**CAPÍTULO XI  
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ART. 42.** Queda prohibido en LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

**ART. 43.** 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
10. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
11. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
12. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



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

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

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta

*Conserva el agua para conservar la vida.*

| 18

Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia

[www.emserpla.gov.co](http://www.emserpla.gov.co) \* [emserpla@hotmail.com](mailto:emserpla@hotmail.com)

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 (D. 2737/89, art. 243).

**CAPÍTULO XII**  
**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ART. 44.** Son obligaciones especiales de la empresa:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proporcionar a los trabajadores la dotación requerida para la realización de las labores con el fin de proteger su integridad física.
3. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
4. 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.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
8. 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 el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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.
9. 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.
10. 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 familiares que con él convivieren.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, vacaciones, recargo nocturno etc.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. 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, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. 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 4 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 (CST, art. 57).

## **ART. 45.** 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.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y herramientas que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

|20

**Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia**

**www.emserpla.gov.co \* emserpla@hotmail.com**

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
9. No retirar documento alguno de los archivos de la empresa, sin previo permiso del gerente o sus jefes inmediatos, y restituirlos una vez cese la necesidad de conservarlos si por razón de sus funciones ha tenido autorización para retirarlos.
10. Avisar inmediatamente a la empresa o jefe inmediato en caso de que, por cualquier motivo, se ve imposibilitado para asistir al trabajo, y reportar inmediatamente Accidentes Laborales.
11. Atender y dispensar un trato amable y cortés a los usuarios con quien debe entenderse o tratar, así como también a sus compañeros de trabajo y superiores.
12. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o impongan las leyes.

**ART. 46.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y 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.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) Las entidades bancarias, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, 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, y
  - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

| 21

Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia

[www.emserpla.gov.co](http://www.emserpla.gov.co) \* [emserpla@hotmail.com](mailto:emserpla@hotmail.com)

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

**ART. 47.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Bodega, Área Administrativa, Planta de tratamiento, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos sin permiso de la empresa o persona encargada.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, así como consumir bebidas embriagantes dentro de la empresa y en horario laboral.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan portar personal escolta o vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del gerente o del jefe inmediato, excepto en los casos de huelga o asonadas, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Realizar durante la jornada de trabajo rifas o ventas; de igual manera atender a vendedores o realizar ventas de artículos personales o de consumo, se prohíbe realizar actividades ajenas a las funciones de la Empresa o que alteren su normal desarrollo; por lo que le está prohibido al trabajador, distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales, así como realizar durante la jornada de trabajo negocios y/o actividades ajenas a la Empresa o emplear

*Conserva el agua para conservar la vida.*

parte de la misma, en atender asuntos personales o de personas que no tengan relación con la Empresa, sin previa autorización de Gerencia.

6. 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.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Sostener altercados verbales y físicos con compañeros, trabajadores y jefes superiores dentro de las instalaciones de la Empresa y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de la Empresa
9. Leer asuntos ajenos al trabajo en el local de la empresa en horario laboral o ingresar a las dependencias distintas de las que se hayan señalado para sus labores.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o de terceros, o que amenacen o perjudiquen los materiales, herramientas dotaciones, vehículos y edificaciones de la empresa.
12. No portar el Uniforme de trabajo en horario laboral, y no usarlo de forma correcta.
13. Recibir de los usuarios dineros o servir de intermediario en los pagos destinados a la operación de le empresa de servicios públicos.

**ART. 48. SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO**

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de

*Conserva el agua para conservar la vida.*

terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

CAPÍTULO XIII  
**ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ART. 49.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

El incumplimiento de alguna o algunas de las obligaciones señaladas en el presente reglamento para los trabajadores, siempre que no constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa dará lugar a la imposición de las siguientes sanciones disciplinarias:

- Amonestaciones Verbales
- Requerimiento o amonestación escritas
- Multa
- Suspensión

El requerimiento o amonestación consistirá en la advertencia privada que el superior inmediato hará al trabajador que haya cometido una falta previniéndola por escrito para que en lo sucesivo no incurra en ella.

**ART. 50.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. 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, llamado de atención; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por dos días y llamado de atención con copia a la hoja de vida.
2. 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 dos (2) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses (sesenta días).



*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses (60 días).
5. El No uso, o el uso inadecuado de los uniformes, implica por primera vez un llamado de atención, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día y llamado de atención con copia a la hoja de vida; por la tercera vez suspensión en el trabajo por un día y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por dos días.

Si el trabajador incurre en alguna de estas conductas reprochables, se impondrán las sanciones de manera gradual, de la siguiente manera:

- Si el trabajador incurre por primera vez en las referidas faltas, se impondrá un memorando.
- Si el trabajador reincide en dichas conductas prohibidas reincide, se suspenderá al trabajador por un día, y el empleador no estará obligado a pagar ese día de salario, sin que constituya un descuento ilegal.
- Si el Trabajador reincide por tercera vez, se suspenderá por 8 días, el empleador no estará obligado los salarios que se generan durante ese lapso temporal, sin que constituya un descuento ilegal.
- Si el Trabajador reincide por cuarta vez, se terminará el contrato de trabajo del mismo, por el incumplimiento a sus obligaciones contractuales.

**ART. 51.** Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.
6. Encubrir la falta de un trabajador.
7. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a jefes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

|25

Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia

[www.emserpla.gov.co](http://www.emserpla.gov.co) \* [emserpla@hotmail.com](mailto:emserpla@hotmail.com)

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



8. Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Empresa.
9. Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño.
10. Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la empresa de los ejecutivos y de cualquier trabajador.
11. Paralizar las labores o Incitar la paralización de actividades
12. Se considerara falta grave la transgresión a las disposiciones de seguridad e higiene previstas en el ordenamiento laboral, de seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa, quedando facultada la compañía para hacer uso del derecho que le asista en guardar la integridad de su personal.

## CAPITULO XIV

### PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ART. 52.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

**ART. 53.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

## CAPÍTULO XV

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ART. 54.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. el cargo de: GERENTE.

**ART. 55.** 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.

**PAR.** En LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

| 26

**CAPITULO XVI  
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO  
DE SOLUCIÓN**

**ART. 56.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ART. 57.** 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, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ART. 58.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".



*Conserva el agua para conservar la vida.*

# Empresa de Servicios Públicos del Municipio de la Plata - Huila

Nit. 813.002.781-2



2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se 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 reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos, cada 3 meses designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

*Conserva el agua para conservar la vida.*

| 28

Carrera 3 No. 2-04 Esquina Tel. 837 0029 La Plata - Huila - Colombia

[www.emserpla.gov.co](http://www.emserpla.gov.co) \* [emserpla@hotmail.com](mailto:emserpla@hotmail.com)

**CAPÍTULO XVII  
PUBLICACIONES**

**ART. 59.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (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. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

**CAPÍTULO XVIII  
VIGENCIA**

**ART. 60.** El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

**CAPÍTULO XIX  
DISPOSICIONES FINALES**

**ART. 61.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE LA PLATA HUILA EMSERPLA E.S.P.

**CAPÍTULO XX  
CLÁUSULAS INEFICACES**

**ART. 62.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Fecha: 24 de Enero de 2020  
Dirección: Carrera 3 no 2-02 Esquina  
Ciudad: La Plata  
Departamento: Huila

  
**ANDRÉS HERNÁNDEZ TEJADA**  
Representante legal

  
Vo.Bo. Francisco Javier Arias Benavides, Asesor Jurídico Externo.

  
Vo.Bo. Diego Fernando Molano Ramírez, Asesor SG-SST

*Conserva el agua para conservar la vida.*