

EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. E.S.P.
REUNIÓN ORDINARIA DE JUNTA DIRECTIVA

Acta de Junta Directiva No. 282 de abril 25 de 2025

Lugar: Sala de Juntas EPC, Calle 3 Sur N° 1-07

Centro Multiferial segundo piso.

ACUERDO No. JDEPC-011

(ABRIL 25 DE 2025)

"Por la cual se establece el Reglamento Interno de Trabajo de La Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P."

LA JUNTA DIRECTIVA DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. E.S.P.

En ejercicio de las facultades Constitucionales, legales y especialmente lo establecido en el artículo 26, numeral 5 de los estatutos y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa debe estar al servicio de los intereses generales y desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones y que las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado y la Administración Pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley.

Que el párrafo único del artículo 2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, establece que los trabajadores oficiales en la relación laboral se rigen por el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo.

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

Que la publicación del reglamento interno de trabajo, cumple con lo establecido en las normas y la voluntad de la administración, con el objeto que los trabajadores conozcan sus derechos y deberes, los aspectos disciplinarios, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo, así como los que deriven de la función administrativa.

Que, Respecto de los Empleados Públicos el presente estatuto regirá en cuanto sus disposiciones no sean contrarias a las normas legales y reglamentarias dictadas específicamente para ellos, las cuales siempre primarán.

Que con el fin de dar cumplimiento a las normas antes citadas y armonizar las relaciones entre la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. ESP y sus trabajadores es importante contar con un instrumento legal que permita tener claridad en cuanto a las mismas.

Que el Reglamento Interno de Trabajo más allá de ser un mecanismo de control, es una norma reguladora de las situaciones jurídicas que se presenten en desarrollo de la relación de trabajo y que busca ante todo regular las relaciones que surjan entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; así como evitar la presencia de abusos o arbitrariedades tanto de patrono como de trabajadores, procurando en especial que los trabajadores tengan conocimiento preciso de sus derechos y obligaciones;

En consideración de lo anterior la Junta Directiva de la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. E.S.P.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar y adoptar el nuevo reglamento interno de trabajo la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. ESP., el cual hace parte integral del presente acuerdo, documento que debe ser divulgado, implementado y acatado por todos los servidores públicos de la empresa y hará parte integral de los contratos de trabajo celebrados.

Parágrafo: El Reglamento Interno de Trabajo será debidamente comunicado ante las autoridades competentes y publicado en un lugar visible de las instalaciones de la empresa, así mismo será comunicado a cada una de las direcciones electrónicas de los servidores públicos vinculados a la empresa.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente Acuerdo rige y surte efectos legales y fiscales a partir del 01 de mayo de 2025 y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Cajicá Cundinamarca, a los veinticinco (25) días del mes de abril de 2025 *dm*



FABIOLA JÁCOME RINCÓN
Presidente



JAIRO PINZÓN GUERRA
Secretario

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. E.S.P.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES	4
CAPÍTULO II - ASPECTOS LABORALES	5
CAPÍTULO III - CONDICIONES DE ADMISIÓN	7
CAPÍTULO IV - PERÍODO DE PRUEBA	12
CAPÍTULO V - CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE	13
CAPÍTULO VI - TRABAJADORES TEMPORALES Y OCASIONALES	15
CAPÍTULO VII - HORARIO DE TRABAJO	16
CAPÍTULO VIII - LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	17
CAPÍTULO IX - DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	18
CAPÍTULO X - REGIMEN PRESTACIONAL	18
CAPÍTULO XI - MOVIMIENTOS DE PERSONAL	23
CAPÍTULO XII - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	24
CAPÍTULO XIII - PERMISOS	26
CAPÍTULO XIV - DESARROLLO DEL PERSONAL	27
CAPÍTULO XV - REMUNERACIÓN, LUGAR Y PERIODOS DE PAGO	27
CAPÍTULO XVI - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	28
CAPÍTULO XVII - PRESCRIPCIÓN DE ORDEN	30
CAPÍTULO XVIII - ORDEN JERARQUICO	32
CAPÍTULO XIX - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD	32

CAPÍTULO XX - OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EPC Y LOS TRABAJADORES.....	33
CAPÍTULO XXI - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EPC Y LOS TRABAJADORES.....	38
CAPÍTULO XXII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	42
CAPÍTULO XXIII - RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....	49
CAPÍTULO XXIV - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	50
CAPÍTULO XXV - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DEL TRABAJADOR OFICIAL ..	57
CAPÍTULO XXVI - PUBLICACIONES	57
CAPÍTULO XXVII - VIGENCIA	57
CAPÍTULO XXVIII - DISPOSICIONES FINALES.....	57

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CAJICÁ S.A. E.S.P.

La Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P., fue creada el 1 de marzo de 2007 mediante escritura Pública 813 de la Notaria 42 de Bogotá, a partir de la transformación de la Empresa Aguas de Cajicá Sociedad Anónima E.S.P.

Con el fin de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores oficiales y empleados públicos de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P., se hace necesaria la adopción del presente reglamento interno de trabajo; esto para contar con un procedimiento claro de índole legal que sirva para mantener la armonía dentro de la Empresa.

El reglamento interno de trabajo determina las reglas de comportamiento dentro de la Empresa y dictamina el procedimiento y aplicación de las mismas respetando el derecho al debido proceso.

El reglamento interno de trabajo de la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P., no es un instrumento creador y/o generador de derechos, se entiende como una norma reguladora dentro de la empresa que su finalidad es resolver jurídicamente las situaciones generadas dentro de la relación contractual y/o reglamentaria de todos y cada uno de los empleados de la Empresa, con respeto, equilibrio y justicia.

En virtud de los artículos 41 de la Ley 142 de 1994 y 5 del Decreto-Ley 3135 de 1968, por regla general, los empleados que prestan sus servicios a la empresa se entienden como Trabajadores Oficiales, a excepción de los cargos de dirección, confianza y manejo que se señalen los estatutos que deban ser empleados públicos.

Las relaciones laborales para los empleados públicos y para los trabajadores oficiales se regirán, en lo aplicable para unos y otros, por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el presente reglamento interno de trabajo y lo consagrado en las Leyes 6 de 1945, 909 de 2004 y 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021; en los Decretos 1042 de 1978, 1045 de 1978, 1919 de 2002 y 1083 de 2015 y en las demás disposiciones, que los modifiquen, aclaren, adicionen o que posteriormente se dicten. Asimismo, estarán

obligados a observar estrictamente la Constitución, las leyes, los decretos nacionales y municipales, las ordenanzas, los acuerdos municipales, las resoluciones de la Junta Directiva de EPC S.A. E.S.P., las resoluciones y disposiciones de la Gerencia General y las órdenes e instrucciones emanadas de sus superiores.

De tal manera, el presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene por objeto servir como norma que determina las condiciones a que deben sujetarse los trabajadores oficiales y empleados públicos y la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. en desarrollo de la prestación del servicio, adoptando derechos, deberes y obligaciones, en cumplimiento de los artículos 2.2.30.5. y SS. del Decreto 1083 de 2015.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. (en adelante EPC), domiciliada en Calle 3º Sur # 1-35, en el municipio de Cajicá (Cundinamarca), y a sus disposiciones quedan sometidos la totalidad de sus trabajadores oficiales, sin perjuicio de las normas de derecho público que sean igualmente aplicables.

Artículo 2º. Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 209 de la Constitución Nacional, 3 de la Ley 489 de 1998 y 3 de la Ley 1437 de 2011, la Función Administrativa debe estar al servicio del interés general y, por ende, es necesario que los servidores públicos que prestan sus servicios en EPC desempeñen su empleo o función con observancia de los principios de buena fe, moralidad pública, transparencia, objetividad, debido proceso, coordinación, legalidad, responsabilidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, participación, neutralidad, eficacia y eficiencia.

Artículo 3º. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo y se debe interpretar de manera armónica con la ley, el reglamento, las convenios, pactos o contratos colectivos, los tratados internacionales aprobados por Colombia y los instrumentos internacionales sobre la materia; sus disposiciones quedan sometidas tanto para quienes actualmente se encuentren vinculados, así como aquellos que se vinculen en el futuro.

El Artículo 4º. El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional o las disposiciones legales vigentes que le son

aplicables. Todas las modificaciones del Reglamento Interno de Trabajo serán puestas en conocimiento de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

Artículo 5º. Corresponde al Gerente y a los Directores de las diferentes áreas, que conforman la EPC, supervisar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

CAPÍTULO II - ASPECTOS LABORALES

Artículo 6º. Conforme a los Estatutos Sociales y los artículos 41 de la Ley 142 de 1994 y 5 del Decreto-Ley 3135 de 1968, las personas vinculadas a la planta de personal de la EPC se clasifican como empleados públicos y trabajadores oficiales:

- a) **Empleados Públicos:** Hace referencia a los funcionarios que son vinculados a la EPC por disposición legal y reglamentaria formalmente materializada a través de acto administrativo de nombramiento y acta de posesión. En tal virtud, son aquellas personas que ocupan cargos señalados en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de EPC que desempeñan actividades de dirección o confianza con los cuales EPC tiene una relación legal y reglamentaria. Estos son de libre nombramiento y remoción.
- b) **Trabajadores oficiales:** Son trabajadores oficiales, las personas que laboran en los Ministerios, en los Establecimientos Públicos, en las Superintendencias, en los Departamentos administrativos y sus equivalentes en el ámbito territorial o distrital, en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, quienes prestan sus servicios en ias, empresas industriales y comerciales del estado de cualquier nivel y sin que importe las funciones asignadas al respectivo organismo. Así las cosas, son las personas que ocupan los demás cargos, vinculadas por contrato de trabajo y que, por ende, tienen una relación laboral con EPC.

PARÁGRAFO. Respecto de los empleados públicos, el presente reglamento regirá en lo que les sea aplicable y en cuanto sus disposiciones no sean contrarias a las normas legales y reglamentarias dictadas específicamente para estos, las cuales siempre primarán.

Artículo 7º. Los cargos en EPC se clasificarán, según la naturaleza de sus funciones, en los niveles jerárquicos de los empleos conforme el Decreto 1083 de 2015 y demás normas concordantes, de la siguiente manera:

- a) **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos de EPC, estarán vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción.
- b) **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la Alta Dirección de EPC, estarán vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción.
- c) **Nivel Profesional:** Agrupa a los trabajadores oficiales cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la Ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales, estarán vinculados bajo la modalidad de trabajador oficial.
- d) **Nivel Técnico:** Comprende los trabajadores oficiales cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología, estarán vinculados bajo la modalidad de trabajador oficial.
- e) **Nivel Asistencial:** Comprende los trabajadores oficiales cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, estarán vinculados bajo la modalidad de trabajador oficial.

Artículo 8º. La estructura organizacional de EPC es la siguiente:

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📺 🎵 @epccajica



Propuesta Organización



Artículo 9º. La dirección y administración de EPC están a cargo de la Junta Directiva y del Gerente, quien actúa como agente del Alcalde Municipal de Cajicá y su vinculación es de libre nombramiento y remoción.

Artículo 10º. Las obligaciones de los trabajadores oficiales son aquellas señaladas en los contratos de trabajo, las determinadas por la Ley, y todas las demás que se le indiquen en forma escrita y que se refieran al cumplimiento del objeto de EPC y sus funciones.

Artículo 11º. Todas las actuaciones de los servidores públicos de EPC deberán estar guiadas por los principios de la función pública, las disposiciones del Código de Integridad y las demás disposiciones que sean expedidas y que tengan como objeto establecer pautas concretas sobre el comportamiento de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

CAPÍTULO III - CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 12º. Quien aspire a desempeñar un cargo en EPC deberá cumplir con las condiciones de admisión y posesión; reunir los requisitos y competencias laborales (idoneidad) para el perfil en cuestión, conforme las directrices señaladas por EPC y la ley, y participar en el respectivo proceso de selección y contratación establecido por la empresa. Para lo cual deberá aportar los siguientes documentos:

1. HOJA DE VIDA FIRMADA POR EL GERENTE DE LA EPC.
2. HOJA DE VIDA (SIGEP) O FUNCION PUBLICA.

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📺 📢 📱 @epccajica



SC-CER250074

3. FOTOCOPIA DE LA CEDULA AL 150%.
4. FOTOCOPIA LIBRETA MILITAR (SI APLICA).
5. CERTIFICADO DE POLICIA NACIONAL.
6. ANTECEDENTES PROCURADURIA GENERAL.
7. ANTECEDENTES FISCALES - CONTRALORIA.
8. ANTECEDENTES DE MEDIDAS CORRECTIVAS.
9. ANTECEDENTES DE ABOGADOS (SI APLICA).
10. FOTOCOPIA DE LICENCIA DE CONDUCCIÓN (SI APLICA).
11. REGISTRO UNICO TRIBUTARIO RUT.
12. DECLARACION JURAMENTADA DE BIENES Y RENTAS (SIGEP).
13. CERTIFICADO DE PAZ Y SALVO ALCALDIA - SECRETARIA DE HACIENDA.
14. EXTRAJUICIO NO CURSA DEMANDA DE ALIMENTOS.
15. DIPLOMA DE BACHILLER (SI APLICA).
16. ACTA DE GRADO BACHILLER (SI APLICA).
17. SOPORTES DE ESTUDIO (TECNICO, TECNOLOGO, UNIVERSITARIOS O SUPERIORES, SI APLICA).
18. CERTIFICACIONES DE CURSOS, DIPLOMADOS Y OTROS (SI APLICA).
19. TARJETA PROFESIONAL (SI APLICA).
20. CERTIFICACIONES LABORALES CON FUNCIONES.
21. CERTIFICADO DE VINCULACION EPS.
22. CERTIFICADO DE VINCULACION AFP.
23. CERTIFICADO DE VINCULACION FONDO DE CESANTIAS.
24. CERTIFICADO DE SEMANAS COTIZADAS O HISTORIAL LABORAL.
25. REGISTRO DE MATRIMONIO / EXTRAJUICIO DE CONVIVENCIA.
26. COPIA CEDULA CONYUGE.
27. CERTIFICACION LABORAL CONYUGE.
28. REGISTROS CIVILES DE NACIMIENTO HIJO(S).
29. COPIAS DOCUMENTOS DE IDENTIDAD HIJO(S).
30. CERTIFICADO DE ESTUDIOS HIJOS (SI APLICA).
31. CURSO FUNDAMENTOS GENERALES DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG).
32. CURSO INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.
33. DECLARACIÓN CONFLICTO DE INTERESES.
34. CARTA DE COMPROMISO SERVIDOR PÚBLICO EPC.
35. CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA CONSULTA DE LA INFORMACION.

PARÁGRAFO PRIMERO. El aspirante debe reunir a juicio del empleador, las condiciones de instrucción, habilidad, buenos antecedentes, actividad y disciplina necesarios para el buen desempeño de sus obligaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El PU de Talento Humano de la entidad que reciba una solicitud de empleo, o quien haga sus veces, dispondrá de un término de quince (15) días para velar por que la correspondiente hoja de vida reúna todos los requisitos. Si a ello hubiere lugar, dejará constancia escrita de las correspondientes observaciones.

PARÁGRAFO TERCERO. EPC queda autorizado para verificar o comprobar la autenticidad de los documentos y datos personales del trabajador, de manera directa o por medio de las autoridades competentes. La falsedad en la información suministrada es causal de despido con justa causa, sin perjuicio de las acciones legales o administrativas a las que haya lugar.

PARÁGRAFO CUARTO. En caso de ser seleccionado, al momento de la firma del contrato o de la posesión, el aspirante deberá indicar a través de certificado a EPC a qué Empresa Promotora de Salud, Administradora de Cesantías y Fondo de Pensiones se encuentra afiliado o desea afiliarse para la prestación del servicio del Plan Obligatorio de Seguridad Social Integral y demás derechos de ley.

Artículo 13º. El aspirante deberá cumplir el proceso de selección que EPC considere necesario aplicar para determinar el grado de preparación o la disposición del aspirante para el cargo respectivo, y presentar los exámenes médicos y de laboratorio que le sean requeridos.

PARÁGRAFO. De ningún modo dentro de estos exámenes comprenderán pruebas de gravedad, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 de la Constitución Nacional, artículos 1 y 2 del Convenio No .111 de la O.I.T. Resolución No, 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), ni el examen de VIH (artículo 22 del Decreto reglamentario No. 559 de 1991)

Artículo 14º. De acuerdo con el artículo 122 de la Constitución Política, para la provisión de los empleos públicos se requiere que sus funciones estén detalladas en la Ley o el

reglamento, que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Por tanto:

1. Los empleos públicos de EPC deben estar contemplados en su planta de personal.
2. Las funciones y requisitos generales de los empleos deben estar definidos y adoptados en el Manual de funciones y Competencias, según lo contemplado en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones concordantes.
3. Los salarios de los empleos deben constar en el presupuesto de EPC.

Artículo 15°. EPC a través del funcionario competente, efectuará la evaluación de los documentos y pruebas referidas, junto a la verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo. De cumplir satisfactoriamente con todos los requisitos y ser seleccionado para la vacante en cuestión, se procederá a expedir la respectiva resolución de nombramiento, o el contrato de trabajo, después de lo cual se comunicará al aspirante la decisión acordada. Dicha comunicación se hará en forma escrita, indicando en ella, el número y la fecha de la resolución o contrato de trabajo, así como el tiempo de que dispone el servidor para manifestar por escrito su aceptación o rechazo, para presentar la documentación y para firmar el contrato de trabajo o el acta de posesión según el caso. Por el contrario, si fuere negativa la decisión, se devolverán al aspirante los documentos presentados.

PARÁGRAFO PRIMERO. La verificación de requisitos y la equivalencia de estudios y experiencia se hará conforme lo estipulado por la Ley 1083 de 2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Vencido el plazo para aceptar, sin que la persona haya comunicado su decisión o sin que haya comparecido a firmar el contrato de trabajo, se considerará que el cargo no fue aceptado.

Artículo 16°. La expedición de actos relacionados con el nombramiento, remoción, contratación y creación de situaciones administrativas del personal que labora en EPC corresponde al Gerente. De manera que, la posesión o firma del contrato, según sea el caso, se llevará a cabo por el Gerente de EPC o su delegado.

La vinculación de los empleados a EPC se hará, para los empleados públicos, mediante nombramiento expedido por la autoridad nominadora y, para los trabajadores oficiales, por medio de la celebración de un contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Conforme el artículo 122 de la Constitución Política, el servidor público antes de tomar posesión del cargo y/o firmar contrato laboral, al retirarse del

mismo o cuando autoridad competente se lo solicite, deberá presentar declaración juramentada de bienes y rentas, la cual contendrá como mínimo a información establecida en los Artículos 14 y 15 de la Ley 190 de 1995 y sus decretos reglamentarios.

Artículo 17 °. El contrato de trabajo deberá siempre constar por escrito y en él debe estar consignada la fecha desde la cual el trabajador presta sus servicios a EPC. El mencionado contrato se expedirá por duplicado con la siguiente destinación: un ejemplar que deberá residir en el correspondiente archivo de EPC y otro para el trabajador. Este contrato deberá contener necesariamente:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Razón social de EPC, número de identificación tributaria, nombre de su representante legal y el correspondiente número de cédula.
3. Nombre completo, número de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad y lugar de expedición.
4. Dirección de la residencia y/o notificación del trabajador
5. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
6. Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.
7. La duración del periodo de prueba.
8. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.
9. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores oficiales firmarán contrato de trabajo y debe constar siempre por escrito el periodo de prueba y la duración del término fijo pactado, pudiendo prorrogarse. Sin embargo, conforme al régimen del trabajador oficial, la ley y los decretos reglamentarios la prórroga o las sucesivas prórrogas de este contrato se entenderán por un término igual al inicialmente pactado.

CAPÍTULO IV - PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18º. Una vez admitido el aspirante, EPC podrá estipular en el correspondiente contrato de trabajo, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes y actitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Los trabajadores oficiales, firmarán contrato de trabajo y debe constar siempre por escrito el periodo de prueba y la duración del término fijo pactado, pudiendo prorrogarse; sin embargo, conforme al régimen del trabajador oficial, la ley y los decretos reglamentarios, la prórroga o las sucesivas prorrogas de este contrato se entenderán por un término igual al inicialmente pactado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el periodo de prueba los trabajadores gozarán de todas las prestaciones de ley.

ARTÍCULO 19. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que en ningún caso pueda exceder los dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando la EPC celebre contratos de trabajo sucesivos con un mismo trabajador, solo será válida la estipulación del periodo de prueba del primer contrato.

ARTÍCULO 20º. Durante el periodo de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado de manera unilateral, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna.

PARÁGRAFO. Si expirado el periodo de prueba, el trabajador continuare al servicio de EPC, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta se consideran regulados por la normatividad correspondiente a los trabajadores oficiales desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

CAPÍTULO V - CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 21 °. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a la EPC, a cambio de que esta le 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, técnico u operativo propio del giro ordinario de las actividades de EPC, 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.

PARÁGRAFO: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 22°. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad de facilitar la formación en las ocupaciones a las que se refiere el artículo anterior;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual, tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 23°. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la EPC un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta (50%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

ARTÍCULO 24°. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 25°. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales por la ARL que cubre a la EPC. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen legal correspondiente, y pagado plenamente por EPC en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO PRIMERO. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título, o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

ARTÍCULO 26°. EPC será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de los contratos de aprendizaje, las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el evento de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendiz de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

Sin perjuicio de lo anterior, EPC podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

PARÁGRAFO. La EPC no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

CAPÍTULO VI - TRABAJADORES TEMPORALES Y OCASIONALES

ARTÍCULO 27°. Son trabajadores temporales o transitorios, aquellos cuya creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de EPC.
- b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada.
- c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.
- d) Desarrollar labores de asesoría y consultoría institucional que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de EPC, cuya duración total no superior a doce (12) meses.

Para la creación de estos empleos se requiere que exista una motivación o estudio técnico que lo justifique, apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago y las prestaciones sociales a que haya lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO. Estos trabajadores son iguales ante la ley, tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a las mismas garantías y protección en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quienes ejerzan empleos de carácter temporal no podrá efectuárseles ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las que dieron lugar a la creación de estos.

PARÁGRAFO TERCERO. El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal deberá sujetarse a la disponibilidad presupuestal.

Artículo 28°. Son trabajadores ocasionales o accidentales los que se ocupan en labores de corta duración y de índole distinta a las actividades normales de EPC. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, y todas las prestaciones establecidas para los vinculados en forma ordinaria, en proporción al tiempo laborado.



CAPÍTULO VII - HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29°. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de EPC son las siguientes:

1. **PERSONAL CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS:** De lunes a jueves de 7:00 horas hasta las 18:00 horas. y viernes de 7:00 horas hasta las 16:00 P.M. Con una hora libre de almuerzo comprendida entre las 12:00 del mediodía y las 2:00 P.M.
2. **PERSONAL CON FUNCIONES OPERATIVAS:** Desarrollaran actividades según la necesidad dentro de los siguientes turnos:
 - 6:00 – 14:00 Horas.
 - 14:00 – 22:00 Horas.
 - 22:00 – 6:00 Horas.

En todo caso, cumplirá cuarenta y ocho (48) horas semanales según las necesidades y con periodos de descanso de diez (10) minutos en cada jornada.

PARÁGRAFO PRIMERO. La entrada del personal al lugar de trabajo deberá efectuarse con el tiempo suficiente para que inicie labores a la hora exacta de trabajo. Así mismo, a más tardar 30 minutos después de terminada la jornada de trabajo, según los programas establecidos, el trabajador deberá abandonar el lugar de trabajo o dependencia donde desempeña sus funciones. La EPC podrá disponer de mecanismos idóneos para supervisar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El régimen de la jornada de trabajo no es aplicable para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, los cuales deben encontrarse disponibles de acuerdo con las necesidades del servicio, ni para los que se ocupan en actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia.

PARÁGRAFO TERCERO. Por razones del servicio, los horarios antes descritos podrán ser modificados, respetando en todo caso los límites máximos de la jornada laboral.

PARÁGRAFO CUARTO. Dentro de la jornada laboral se tendrá en cuenta el tiempo que fije la ley para adelantar las pausas activas que correspondan.

CAPÍTULO VIII - LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 30°. El trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 horas. y las 20:59 horas, el trabajo nocturno es el comprendido entre las 18:00 horas y las 5:59 horas (de conformidad con lo establecido en la Ley 6 de 1945, en el Artículo 3, la cual establece: "**PARÁGRAFO 3°.** Modificado, art. 1. L. 64 de 1946. La jornada ordinaria diurna estará comprendida entre las seis (6) horas y las diez y ocho (18) horas, y la jornada ordinaria nocturna entre las diez y ocho

horas (18) y las seis (6). Esta se pagará con un recargo de un treinta y cinco por ciento (35%) sobre la jornada ordinaria diurna. La remuneración del trabajo suplementario implicará un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la jornada diurna, y del cincuenta por ciento (50%) sobre la jornada nocturna; a menos que se trate de labores discontinuas o intermitentes, o de las actividades previstas en el parágrafo 1 de este artículo, cuya remuneración adicional será estipulada equitativamente por las partes".

ARTÍCULO 31°. 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. Solo podrá efectuarse hasta el tope máximo determinado por ley y cuando EPC ordene efectuarlo, en caso de que sea necesario.

ARTÍCULO 32°. EPC 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 presente capítulo.

ARTÍCULO 33°. Tasas de 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, salvo las excepciones de ley.
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 cincuenta por ciento (50%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con algún otro.

PARÁGRAFO. EPC podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

CAPÍTULO IX - DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 34°. Serán de descansos obligatorios remunerados, los dominicales, para lo cual se tendrá en cuenta el día destinado para tal fin, que podrá o no coincidir con el día domingo de la semana, y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación Laboral.

ARTÍCULO 35°. El descanso en dominicales (días de descanso obligatorio), tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 36°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, EPC suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de este día, como si se hubiere realizado, salvo que se hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO X - REGIMEN PRESTACIONAL

ARTÍCULO 37°. Los servidores públicos que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con la normatividad legal aplicable.

ARTÍCULO 38°. Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio.

ARTÍCULO 39°. Las vacaciones serán concedidas por resolución del Gerente de EPC, o de los funcionarios en quienes el delegue tal atribución, de manera oficiosa a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

PARÁGRAFO. EPC podrá aplazar las vacaciones por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada. Todo aplazamiento de vacaciones se hará constar en la respectiva hoja de vida del funcionario o trabajador.

ARTÍCULO 40° Cuando sin existir aplazamiento no se hiciere uso de vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero

prescribe en tres (3) años, que se contarán a partir de la fecha en que se haya causado el derecho. El aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente providencia. Solo se podrán aplazar hasta las vacaciones correspondientes a dos (2) años de servicio y por las causales señaladas por la ley.

Artículo 41°. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna de las siguientes causales:

- a) Las necesidades del servicio;
- b) La incapacidad ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión;
- c) La incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos del ordinal anterior;
- d) El otorgamiento de una comisión;
- e) El llamamiento a filas.

ARTÍCULO 42°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones ya iniciadas, el beneficiario tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale para tal fin.

PARÁGRAFO. La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, deberán decretarse mediante resolución motivada expedida por el Gerente de EPC o por el funcionario en quien se haya delegado tal facultad.

ARTÍCULO 43°. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tendrán en cuenta los siguientes factores

de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración aplicables.
- c) Los auxilios de alimentación y transporte;
- d) La doceava de la prima de servicios;
- e) La doceava de la bonificación anual por servicios prestados.

PARÁGRAFO. En caso de interrupción de las vacaciones por las causales indicadas en el Artículo 15 del Decreto 1045 de 1978, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

ARTÍCULO 44°. El valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.

ARTÍCULO 45°. Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- a) Cuando el Gerente de EPC así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual solo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año;
- b) Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

PARÁGRAFO. Cuando una persona cese en sus funciones faltándole treinta días o menos para cumplir un año de servicio, tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero las correspondientes vacaciones como si hubiera trabajado un año completo.

ARTÍCULO 46°. Para los efectos de las vacaciones, no se considera interrumpido el tiempo de servicio cuando la suspensión de labores sea motivada:

- a) Por incapacidad no superior a ciento ochenta (180) días, ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo;
- b) Por el goce de licencia de maternidad;

- c) Por el disfrute de vacaciones remuneradas;
- d) Por permisos obtenidos con justa causa;
- e) Por el incumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación;
- f) Por el cumplimiento de comisiones.

ARTÍCULO 47°. EPC llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada servidor público, fecha en que toma sus vacaciones, en que se interrumpen o se terminen y la remuneración de las mismas. (Numeral 3 del artículo 187 del C.S.T., adicionado por el artículo 5 del Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 48°. La prima de vacaciones se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del descanso remunerado y será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.

PARÁGRAFO PRIMERO. La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El derecho a percibir la prima vacacional prescribe en los mismos términos del derecho a vacaciones.

ARTÍCULO 49°. Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retire del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.

ARTÍCULO 50°. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado el treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 51°. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de servicios equivalente a quince (15) días del salario que corresponda al cargo desempeñado el treinta de junio de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de julio de cada año.

PARAGRAFO: Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad y/o de servicios, en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes

completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

ARTÍCULO 52°. La prima de servicios es una prestación social a que tienen derecho los empleados públicos del orden territorial, equivalente a 15 días de salario sobre los factores establecidos en el Decreto 2351 Artículo 2, por cada año laborado entre el 01 de julio a 30 de junio del siguiente año, cuando como mínimo hubiere laborado un semestre de manera ininterrumpida en la entidad.

PARAGRAFO: Si el periodo trabajado es menor a un año, la prima se calcula de manera proporcional a los días trabajados.

ARTÍCULO 53°. Para efectos de liquidar la prima de servicios, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- b) Los incrementos de remuneración aplicables.
- c) Los auxilios de alimentación y transporte.
- d) La doceava de la bonificación anual por servicios prestados.

ARTÍCULO 54°. Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a una prima de navidad equivalente a un (1) mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta (30) de noviembre de cada año, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

PARAGRAFO: En caso que el empleado no haya laborado todo el año civil, entendido este entre el 01 de enero al 31 de diciembre, tendrá derecho a su reconocimiento en forma proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 55°. Para efectos de liquidar la prima de servicios, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo
- b) Los incrementos de remuneración aplicables.
- c) Los auxilios de alimentación y transporte;
- d) La doceava de la bonificación anual por servicios prestados.
- e) La doceava de la prima de servicios.

- f) La doceava de la prima de vacaciones.

ARTÍCULO 56º. Los trabajadores oficiales que devenguen menos de dos (2) S.M.L.V., tendrán derecho a que la EPC suministre de forma gratuita cada cuatro (4) meses un par de zapatos y un (1) vestido de labor, en todo caso se respetará lo pactado entre las partes. Este derecho se reconocerá al trabajador a partir del momento en que se perfeccione el contrato con la empresa.

PARAGRAFO: Esta prestación no es salario ni se computará como factor salarial en ningún caso.

CAPÍTULO XI - MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 57. Encargo: Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de los propios de su cargo.

Ausencia temporal, hasta por el tiempo de aquella, vacancia definitiva, hasta por tres (3) meses máximos, vencido este término, el encargado cesará automáticamente de las funciones y el empleo deberá proveerse de acuerdo con los procedimientos normales. Empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

Artículo 58. Traslado: Se entiende por traslado cuando un encargo definitivamente vacante, se provee con un empleado o trabajador en servicio activo con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, que desempeñe un cargo de la misma jerarquía y remuneración en otra dependencia.

Artículo 59. Trámite para traslados. Cuando se requiera por necesidad del servicio realizar traslados y/o ascensos, se tendrá en cuenta los trabajadores que cumplan todos los requisitos del cargo a proveer, aquellos que reúnan mejores condiciones de preparación, conducta y antigüedad. En los términos de la Convención Colectiva vigente, el comité realizará las recomendaciones con fundamento en el estudio previo.

Artículo 60. Vacancia definitiva de los cargos: Para efectos de su provisión, un cargo se considera vacante definitivamente en los siguientes casos:

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📺 📱 📧 @epccajica



1. Por terminación del contrato
2. Por muerte del trabajador
3. Por declaratoria de invalidez absoluta del trabajador.
4. Por retiro del trabajador para entrar a disfrutar de la pensión de jubilación o vejez
5. Por traslado o ascenso del trabajador
6. Por decisión judicial.
7. Por renuncia aceptada del cargo

Artículo 61. Vacancia temporal: Se produce vacancia temporal cuando el que desempeña el cargo se encuentra:

1. En vacaciones
2. En licencia
3. Encargado de las funciones de otro cargo desligándose de las que ejerce
4. Suspendido en el ejercicio del cargo por sanción disciplinaria
5. En comisión, salvo en la de servicio
Servicio militar

CAPÍTULO XII - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 62. Los trabajadores y empleados pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo, que corresponde el desempeño de sus funciones, la comisión de servicio y la comisión especial.
2. Separados temporalmente del ejercicio de sus funciones, esto es: en licencia remunerada que comprende las que se derivan de la incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo o por el hecho de la maternidad y las no remuneradas; en uso de permiso, en vacaciones; suspendido por medida penal o disciplinaria o prestando servicio militar.

Artículo 63. Los Empleados tienen derecho a licencias renunciables sin sueldo hasta por sesenta (60) días al año continuos o divididos si ocurre justa causa a juicio de la entidad nominadora, la licencia puede prorrogarse hasta por 30 días más

1. El tiempo de licencia no remunerada y prórroga no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio.
2. Cuando la solicitud de licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.
3. Durante la licencia los empleados no podrán ocupar otros cargos dentro de la administración pública.

Artículo 64. La licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero el beneficiario podrá renunciar al uso de ella en el momento en que lo estime conveniente.

Artículo 65. Las licencias por enfermedad serán reconocidas de acuerdo con el régimen asistencial establecido.

Para reconocer las licencias por enfermedad se procederá de oficio a solicitud de la interesada, pero se requerirá siempre la certificación médica de incapacidad expedida o transcrita por la EPS a que pertenezca la trabajadora

Las licencias por maternidad y paternidad serán reconocidas conforme a lo dispuesto en la Ley 2114 de 2021. Para reconocer las licencias por maternidad y paternidad se procederá de oficio a solicitud del interesado, pero se requerirá siempre la certificación médica de incapacidad expedida o transcrita por la EPS a que pertenezca ella trabajadora.

Artículo 66. Al vencerse una licencia o su prórroga, el servidor público debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, sino las reasume incurrirá en abandono del cargo conforme a la Ley.

Artículo 67. Toda solicitud de licencia ordinaria, o de su prórroga deberá elevarse por escrito ante el Gerente acompañada de los documentos que la justifiquen y exponiendo los motivos.

CAPÍTULO XIII - PERMISOS

ARTÍCULO 68º. La EPC concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos 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 o para asistir al funeral de sus compañeros, en todo caso siempre se debe avisar con la debida oportunidad a EPC y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de EPC.

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

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso debe ser anterior o al tiempo de ocurrir esta, según lo permitan las circunstancias.
- b) En los casos de sufragio, desempeños de cargos transitorios de forzosa aceptación, el aviso se dará con la debida anticipación.
- c) En caso de concurrencia al servicio médico programado, el aviso a EPC deberá darse con una anticipación no menor a tres (3) días calendario, o de seis (6) horas en caso de que se encuentre en lista de espera de la EPS.
- d) Se concederá licencia por luto en caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador, su compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, por un periodo de cinco (5) días hábiles conforme lo preceptúa la Ley 1280 de 2009.

Se aclara que, para efectos del anterior permiso, el "parentesco de consanguinidad" es la "relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz que están unidas por los vínculos de sangre", artículo 35 del Código Civil.

Se encuentran en *segundo grado de consanguinidad* los Hijos, Padres, Hermanos, Nietos, Abuelos. *En el primer grado de afinidad se encuentran* los Suegros, Hijastros, Yernos y Nueras. La afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. (Artículo 47 del

Código Civil). El parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre si respectivamente, en las relaciones de padre, madre e hijo. *El primer grado civil* incluye a los padres adoptantes y a los Hijos adoptivos.

PARÁGRAFO. En todo caso, para el otorgamiento de los permisos se deberá adelantar el trámite que para tal efecto tenga estipulado la oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO 69°. Las licencias o permisos por compromisos académicos deben ser solicitados por escrito por el Empleado, el otorgamiento y sus condiciones será facultad discrecional del Gerente.

PARÁGRAFO. El tiempo empleado en permisos académicos pueden descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a opción de EPC.

CAPÍTULO XIV - DESARROLLO DEL PERSONAL

Artículo 70. La Empresa de Servicios Públicos de Cajicá S.A. E.S.P. ha definido los planes institucionales de capacitación y de bienestar social e incentivos, con el objetivo de contribuir integralmente a la orientación de los procesos y al desarrollo de las habilidades y destrezas del talento humano.

Estos planes buscan garantizar la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de las competencias del equipo de trabajo. Asimismo, se pretende fomentar el bienestar y el sano esparcimiento de los servidores públicos, fortaleciendo el clima laboral y promoviendo un mayor desempeño institucional.

CAPÍTULO XV - REMUNERACIÓN, LUGAR Y PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 71°. El salario para los trabajadores oficiales y empleados públicos, que componen la planta de personal de EPC, será aquel que para tal efecto prevea el acuerdo de la Junta Directiva vigente en la materia, de conformidad con la escala salarial y nomenclatura prevista para cada servidor.

ARTÍCULO 72°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará mediante consignación o transferencia electrónica a la cuenta suministrada por el trabajador.

📍 Calle 3 Sur No.1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📺 📱 @epccajica



ARTÍCULO 73°. El salario se pagará mes vencido, el último día hábil de cada mes.

PARÁGRAFO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 74°. El auxilio de transporte se establece para los trabajadores que devenguen hasta 2 SMMLV, siempre y cuando la EPC no preste el servicio de transporte y la distancia para asistir a su lugar de trabajo lo implique.

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

ARTÍCULO 75°. Es obligación del empleador velar por la protección integral, 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, en conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1072 de 2015) de la EPC, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

ARTÍCULO 76°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se harán a través de las empresas prestadoras de salud a las cuales se encuentren afiliados y la A.R.L. con la cual la EPC haya celebrado contrato.

ARTÍCULO 77°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, a la oficina de Talento Humano de la EPC o quien haga sus veces, y se hará lo conducente para que sea examinado por un médico, 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, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificado para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre la absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 78°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la EPC en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 79°. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la EPC 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.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) la empresa, 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 de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Decreto 1295 de 1994, Art. 91).

ARTÍCULO 80°. 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 considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto Ley 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 81°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la oficina de Talento Humano o Profesional Universitario SG-SST de EPC, o quien haga sus veces, para que se prevea

la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 82°. La EPC y la entidad administradora de riesgos laborales en donde se encuentren afiliados los trabajadores, 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.

ARTÍCULO 83°. De todo accidente, la EPC o el trabajador deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional; cualquier modificación en su contenido, deberá darla a conocer a la administradora de riesgos laborales, a la entidad promotora de salud y al trabajador o a la EPC según fuere el caso, anexando los correspondientes soportes.

ARTÍCULO 84°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la EPC como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales y la Resolución Conjunta N° 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, y las demás que con tal fin se establezcan, el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y en especial al Decreto 1072 del 2015; de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas; así como a la legislación que modifique o subroge lo pertinente a esta materia.

CAPÍTULO XVII - PRESCRIPCIÓN DE ORDEN

ARTICULO 85°. Los Trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

a) Cumplir y hacer que se cumpla la Constitución, las Leyes, acuerdos, estatutos, reglamento interno de trabajo, reglamento de seguridad y salud en el trabajo, manual de funciones y procedimientos, órdenes superiores cuando correspondan a sus funciones, decisiones judiciales y disciplinarias, convenciones colectivas y contratos de trabajo.

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📧 🎵 @epccajica



- b) Ejecutar de buena fe el contrato de trabajo y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación de un servicio
- c) Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función
- d) Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o función, tenga acceso, impidiendo o evitando la sustracción, destrucción, el ocultamiento o utilización indebidos.
- e) Respeto y subordinación a sus superiores.
- f) Respeto a sus compañeros de trabajo, demás miembros de EPC, suscriptores y/o usuarios.
- g) Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo, suscriptores, usuarios y demás miembros de la comunidad, en las relaciones personales y en la ejecución de sus labores.
- h) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y disciplina en general.
- i) Ejecutar los trabajos que se confían con honradez, prontitud, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- j) Hacer las observaciones y reclamos a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- k) Ser verídico en todo caso.
- l) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, vehículos, elementos, equipos, insumos e instrumentos de trabajo.
- m) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio, lugar o ruta en donde debe desempeñar sus labores.

n) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que en todo caso corresponderá con la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de EPC.

CAPÍTULO XVIII - ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 86°. El orden jerárquico de conformidad con la estructura de la planta de personal de la EPC, es el siguiente:

- a) Asamblea de accionistas.
- b) Junta directiva.
- c) Gerente. (Libre nombramiento y remoción).
- d) Nivel directivo. (Libre nombramiento y remoción).
- e) Nivel asesor. (Libre nombramiento y remoción).
- f) Nivel profesional. (Trabajador oficial).
- g) Nivel técnico. (Trabajador oficial).
- h) Nivel asistencial. (Trabajador oficial).
- i) Nivel operativo. (Trabajador oficial).

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones a los trabajadores de la EPC, en primera instancia la Dirección Administrativa o quien haga sus veces; y en segunda instancia el GERENTE, de conformidad con lo previsto en el presente reglamento.

CAPÍTULO XIX - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 87°. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

ARTÍCULO 88°. Los menores de dieciocho (18) años no podrán ser empleados en los trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos o que suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física, de conformidad con la Ley

1098 de 2006, en concordancia con la Resolución 1677 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

Los trabajadores con contrato de aprendizaje, que sean menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, podrán realizar las labores antes relacionadas que, a juicio del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñadas sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

CAPÍTULO XX - OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EPC Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 89º. Son obligaciones especiales a cargo de la EPC:

1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo.
2. Procurar al trabajador elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos.
3. Prestarle al trabajador de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, y sin perjuicio de las disposiciones especiales sobre servicios médicos y hospitalarios para ciertas empresas, deberá existir en todo establecimiento, lo necesario para la prestación de los auxilios de urgencia, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos.
5. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📺 📢 📧 @epccajica



6. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos y el presente reglamentos de trabajo.
7. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
8. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para desempeñar cualquier comisión sindical o para asistir al entierro de sus compañeros que fallecen, siempre que avisen con la debida oportunidad al empleador o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea mayor al 10% de los trabajadores de EPC. Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o **compensarse** con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del empleador.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados en la normatividad legal vigente.
10. Conceder en forma oportuna las licencias de maternidad preparto, de maternidad posparto, de paternidad, parental compartida y parental flexible de tiempo parcial, en los términos de la Ley 2114 de 2021, La Ley 2306 de 2023 y demás normativa aplicable en la materia.
11. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial, al padre, madre o quien tenga la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, en los términos de la Ley 2174 de 2021.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que emplee.
13. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición

del empleador y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido.

14. Cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la empresa.
15. Hacerle practicar el examen médico al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, y hacerle expedir el correspondiente certificado de salud, siempre que haya sido sometido anteriormente a otro examen médico como condición para ingresar a la EPC o para permanecer en ella.
16. Darle al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, un **certificado** en que consten, exclusivamente, el tiempo durante el cual prestó sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
17. Cumplir con la afiliación y pago oportuno de la seguridad social de todos los trabajadores.
18. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

PARÁGRAFO. Adicional a los antes descritos, se tendrán en cuenta como obligación del empleador garantizar los derechos de los servidores públicos establecidos en el Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019.

ARTÍCULO 90º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el respectivo contrato de trabajo, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la EPC o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros ni a compañeros de trabajo, cualquier información que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la EPC; lo

que no obsta para denunciar infracciones al régimen penal, violaciones al contrato de trabajo o a las normas legales ante las autoridades competentes.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los vehículos, materiales, equipos e instrumentos que se les haya facilitado y confiado para el buen desempeño de sus labores.
5. No utilizar las herramientas, equipos y materias primas entregadas, para otras labores y destinos diferentes a los indicados por la EPC y no prestar servicios personales similares a los realizados para la EPC a particulares y en especial, a otras personas o empresas dedicados a la misma actividad.
6. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
7. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo.
8. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la EPC.
9. Prestar los primeros auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de la EPC o de sus empleadores.
10. Utilizar y mantener adecuadamente las instalaciones de la EPC, los elementos de trabajo, los dispositivos para control de riesgos y los equipos de protección personal que la EPC suministre, y conservar el orden y aseo en los lugares de trabajo.
11. Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distinto a los que les han sido asignados.
12. Dar aviso inmediato a sus superiores sobre la existencia de condiciones defectuosos, o fallas en las instalaciones, maquinarias, procesos y operaciones de trabajo, y sistemas de control de riesgos.

13. Observar las medidas preventivas y de higiene indicada por la EPC o por las autoridades competentes, observando con suma diligencia y cuidado las instrucciones, ordenes preventivas de accidentes y de enfermedades laborales.
14. Registrar en la oficina de Talento Humano de la EPC, o quien haga sus veces, su domicilio y dirección, en consecuencia, debe dar aviso oportuno de cualquier cambio del mismo.
15. Comunicar inmediatamente al jefe inmediato, a la oficina de Talento Humano de la EPC, o quien haga sus veces, cuando él o uno de sus compañeros sufra un accidente laboral, aún el más leve o de apariencia insignificante, para que se prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.
16. Destinar adecuadamente y de manera exclusiva para el desempeño de sus funciones, dotación, herramientas, vehículos y elementos suministrados por la EPC.
17. Coordinar la entrega del cargo, elementos, herramientas, vehículos, equipos y documentación responsable con su jefe inmediato o a quien este delegue en caso de separación definitiva o transitoria, vacaciones o incapacidades, conforme a la reglamentación que para tal efecto expida la EPC.
18. En el caso de los empleados públicos, diligenciar al momento de su separación definitiva el acta de informe de gestión en los tiempos exigidos por la normatividad legal vigente.
19. Cumplir con las normas del reglamento de seguridad y salud en el trabajo de la EPC.
20. Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.
21. Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.
22. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

PARÁGRAFO. Adicional a los antes descritos, se tendrán en cuenta los deberes establecidos en el Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 y sus modificaciones.

CAPÍTULO XXI - PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EPC Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 91º. Se prohíbe a la EPC:

1. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.
2. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas y averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no

liquidadas, futuras o eventuales; cuotas sindicales extraordinarias; entrega de mercancías; provisión de alimentos, y precio de alojamiento. En estos casos tampoco se podrá verificar la deducción y retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. En cambio, quedan exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma; de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, y de auxilios de cesantía, en el caso previsto en el inciso final del aparte f) del artículo 12 de la Ley 6a. de 1945.

3. Vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que llenen los siguientes requisitos:

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📘 🌐 📧 🎵 @epccajica



- a. Completa libertad del trabajador para hacer sus compras en donde mejor le convenga,
 - b. Publicidad de las condiciones de venta.
4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 5. Obstaculizar de cualquier manera el derecho de convenciones colectivas de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.
 6. Imponerle al trabajador obligación alguna de carácter religioso, político o electoral, o dificultarle o impedirle en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio.
 7. Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad.
 8. Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo.
 9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 10. Emplear los certificados de que trata el numeral 12, del artículo 2.2.30.4.1 del Decreto 1083 de 2015, signos convencionales que pretendan perjudicar a los interesados o adoptar el lema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor.

ARTÍCULO 92º. Se prohíbe a los Trabajadores:

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📺 📱 📧 @epccajica



1. Sustraer de la EPC, sin el debido permiso, los equipos y suministro de los elementos de trabajo.
2. Presentarse a las instalaciones de la EPC o a los sitios donde se requiera de su presencia para el cumplimiento de actividades ordinarias o extraordinarias en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas sicotrópicas, así mismo, portarlas en el horario de trabajo.
3. Portar el uniforme, dotación o usar los elementos, equipos, vehículos por fuera de su horario y/o lugar de trabajo.
4. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
5. Faltar al trabajo, sin justa causa de impedimento o sin permiso debidamente concedido por la EPC.
6. Comunicar, filtrar o romper reserva de las historias clínicas e información de los suscriptores, usuarios o compañeros de trabajo, que el empleador considere que tengan el carácter de reservado, salvo autorización expresa o con el fin de denunciar posibles infracciones penales o incumplimiento del contrato ante la EPC y ante las autoridades competentes.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones de trabajo e incitar a su declaración o promoción, sea que se participe o no en ellas.
8. Hacer colectas, rifas, ventas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no; para afiliarse o no una convención colectiva, permanecer en él o retirarse.
10. Emplear los útiles, vehículos, equipos o herramientas suministradas por la EPC en objetivos distintos a los del trabajo contratado.

11. Realizar de manera directa o por interpuesta persona, actividades complementarias o conexas a las ejecutadas por la EPC para beneficio personal o de un tercero.
12. Abandonar el sitio de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato o de algún otro estamento autorizado por la EPC, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto esté vigente.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de la comunidad, de sus superiores o de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, útiles, elementos, edificaciones, salas de trabajo, etc. suministrados por la EPC.
14. Hacer uso del celular en su lugar de trabajo (parte operativa) ya que representa un riesgo de accidente para la integridad propia y de la empresa.
15. Ocuparse en trabajos ajenos al servicio de la EPC en horas destinadas a cumplir la jornada de trabajo.
16. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la EPC.
17. Conservar o portar objetos que puedan constituir infracción penal, contravencional o policiva.
18. Causar daños en las instalaciones o en los equipos de la EPC, o donde preste sus servicios.
19. Presentar en el proceso de selección o después para cualquier efecto, documentos e información ficticia o inexacta; u ocultar información que pudo haber hecho caer en error a la EPC al momento de la contratación o después de ella.
20. Realizar avisos, carteleras, panfletos o demás documentos con el propósito de desprestigiar a las directivas, cualquier compañero de trabajo, usuario o suscriptor de la EPC.

PARÁGRAFO. Adicional a las antes descritas, se tendrán en cuenta las prohibiciones establecidas por el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019 y en sus normas complementarias.

CAPITULO XXII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 93°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. Se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

PARAGRAFO: La compañía si lo considera conveniente, podrá citar al trabajador para ampliaciones de la diligencia de descargos, o podrá disponer la intervención de Abogado de confianza o **Estudiantes de consultorios jurídicos y facultades del defensor de conformidad con lo establecido en el artículo 113 de la ley 1952 de 2019**, no siéndole dado al inculpado negarse u oponerse a tales ampliaciones o intervención de Abogado.

ARTÍCULO 94°. No produciría efecto ninguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (ley 1952 de 2019 modificada por la ley 2094 de 2021) y en general cualesquiera actuaciones disciplinarias que se adelante con vulneración del derecho fundamental al debido proceso consagrado en el Artículo 29 de la constitución.

ARTÍCULO 95°. La EPC no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convecciones colectivas, fallo arbitral o en el contrato de trabajo, sin perjuicio de lo competente y aplicable de lo establecido en el Código General Disciplinario.

Se establece la clasificación de las faltas, así:

1. Leves.
2. Graves.
3. Gravísimas.

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | 📞 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📺 🎵 @epccajica



PÁRAGRAFO: Los criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta, serán los establecidos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 96°. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la ley. Se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

1. La forma de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el trabajador oficial o empleado público tenga en la respectiva institución.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares, trabajador oficial o empleado público.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

ARTÍCULO 97°. Constituyen faltas gravísimas:

1. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad, impedimento o conflicto de intereses establecidos en la Constitución o en la ley.
2. Desatender las instrucciones o directrices contenidas en los actos administrativos de los organismos de regulación, control y vigilancia o de la autoridad o entidad pública titular de la función.
3. Apropiarse, directa o indirectamente, en provecho propio o de un tercero, de recursos públicos, o permitir que otro lo haga; o utilizarlos indebidamente.

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📺 🎵 @epccajica



4. Cobrar por los servicios derechos que no correspondan a las tarifas autorizadas en el arancel vigente, o hacerlo por aquellos que no causen erogación.
5. Ofrecer u otorgar dádivas o prebendas a los trabajadores oficiales, empleados públicos o particulares para obtener beneficios personales que desvíen la transparencia en el uso de los recursos públicos.
6. Abstenerse de denunciar a los trabajadores oficiales, empleados públicos y particulares que soliciten dádivas, prebendas o cualquier beneficio en perjuicio de la transparencia del servicio público.
7. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.
8. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.
9. Abusar de los derechos o extralimitarse en las funciones.
10. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.
11. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que esté incurso en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.
12. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.

13. No exigir, el supervisor o el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción obra que no ha sido ejecutada a cabalidad.
14. Omitir, el supervisor o el interventor, el deber de informar a la entidad contratante los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando se presente el incumplimiento.
15. No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.
16. Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.
17. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los asuntos asignados. Se entiende por mora sistemática el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los asuntos a él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.
18. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señaladas en las normas vigentes.
19. Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.
20. Efectuar o autorizar la inversión de recursos asignados a la entidad o administrados por esta, en condiciones que no garanticen, necesariamente y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado.
21. No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los Sistemas de

Pensiones, Salud y Riesgos Profesionales del Sistema Integrada de Seguridad Social o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado las solicitudes. De igual forma, no presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes parafiscales.

22. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones tendientes a la evasión de impuestos, cualquiera que sea su naturaleza o denominación, o violar el régimen aduanero o cambiario. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones tendientes a la evasión de impuestos, cualquiera que sea su naturaleza o denominación, o violar el régimen aduanero o cambiario.
23. No dar cumplimiento injustificadamente a la exigencia de adoptar el Sistema Nacional de Contabilidad Pública de acuerdo con las disposiciones emitidas por la Contaduría General de la Nación y no observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.
24. Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.
25. Obstaculizar en forma grave la o las investigaciones que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control.
26. Dar lugar a que por culpa gravísima se extravíen, pierdan o dañen bienes del Estado o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que este tenga parte o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, en cuantía igual o superior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.
27. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.

28. Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.
29. Amenazar o agredir gravemente a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones.
30. Influir en otro servidor público o particular que ejerza función pública, prevaleciéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.
31. Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él.

PARÁGRAFO. Las faltas gravísimas solo son sancionables a título de dolo o culpa conforme la Ley 1952 de 2019 y sus normas complementarias.

ARTÍCULO 98º. Constituyen faltas leves:

1. El retardo hasta quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente. Esta falta se sancionará así:
 - a) Por primera vez, se le aplicará una multa equivalente a la quinta parte del salario de un día de trabajo.
 - b) Por segunda vez, se le aplicara una suspensión en el trabajo por un día.
 - c) Por tercera vez, será considerada como falta grave.

2. La ausencia total durante el día o al turno sin excusa. Esta falta se sancionará así:

- a) Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.
- c) Por tercera vez, será considerada como falta grave.

3. La violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarios, el abuso leve de los derechos, la extralimitación leve de las funciones, o la incursión leve en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima, implica:

- a) Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.
- c) Por tercera vez, será considerada como falta grave.

PARÁGRAFO. La imposición de multas procede sin perjuicio de que EPC haga la deducción del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El dinero que se recaude por concepto de las multas se destinará exclusivamente para programas de bienestar social.

ARTÍCULO 99º. Constituyen faltas graves:

- 1. Las faltas descritas como tales por este reglamento o el ordenamiento legal vigente.
- 2. Tener calificación de evaluación de desempeño inferior al sesenta y cinco (65%).
- 3. Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contenidas en la ley, los contratos de trabajo y reglamentos; el abuso grave de los derechos, la extralimitación grave de las funciones, o la incursión grave en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima
- 4. El uso inadecuado de los beneficios legales y extralegales.
- 5. La violación al Código de Integridad.

6. No Utilizar los Elementos de Protección Personal o dotación entregados por la EPC dentro de la jornada laboral.
7. Presentarse a laborar bajo el efecto de alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia. De igual manera, la EPC podrá realizar pruebas orientadoras y confirmatorias de forma aleatoria y periódicas.
8. Hacer uso de bebidas alcohólicas, estupefacientes, o consumo de sustancias alucinógenas en horas laborales, dentro de las instalaciones de la EPC y/o el cliente, sitios de operación o en los vehículos que estén al servicio de los trabajadores.
9. Efectuar daños a la propiedad o los equipos de la EPC por irresponsabilidad o intencionalmente.
10. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias que se lleguen a presentar entre los trabajadores de la EPC.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las faltas graves, serán sancionadas con terminación unilateral del contrato con justa causa imputable al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Respecto del procedimiento para comprobar las faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, se atenderá lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

PARÁGRAFO TERCERO: Las sanciones en relación al Numeral 7 del Artículo 99 del presente reglamento, se ajustarán en relación al protocolo de prevención al consumo de alcohol vigente en la materia, adoptado por la EPC.

CAPÍTULO XXIII - RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 100°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de su jefe inmediato o ante Profesional Universitario de talento humano, o quien haga sus veces, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📺 📱 📧 @epccajica



PARÁGRAFO. En caso de observarse la posible comisión de alguna falta, se deberá informar de manera inmediata a la Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces, para que adelante la investigación correspondiente.

CAPÍTULO XXIV - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 101°. Acoso Laboral : Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado público y trabajador oficial por parte de la EPC, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, se considerará como acoso laboral, el cual estará clasificado entre otras en las siguientes modalidades generales: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral, de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y sus reglamentaciones.

ARTÍCULO 102°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la EPC constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten la vida laboral en la EPC; el buen ambiente laboral y personal y proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 103°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la EPC, a través del Comité de Convivencia Laboral, previene, entre otros, los siguientes mecanismos para evitar la ocurrencia o presencia de acciones que puedan tipificar el acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, y sus reglamentaciones, que incluya campañas de divulgación preventiva, reuniones y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, aquellas que no constituyen dicha conducta, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

📍 Calle 3 Sur No.1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📺 🎵 @epccajica



2. La creación de espacios para el diálogo y círculos de participación 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 EPC.
3. El 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 de convivencia.
 - 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 EPC, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. La Promoción de otras actividades que en cualquier tiempo decida establecer la EPC, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 104º. Para los efectos relacionados con la corrección y prevención de las conductas de acoso laboral, se establecen las siguientes acciones que podrá adelantar la EPC, sin perjuicio de la adopción de otras que resultaren de los análisis que se hagan sobre el particular:

1. Evaluar la vida laboral de la EPC, 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.
2. Promover el desarrollo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos y puntuales en los que se puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Aplicar el procedimiento y las sanciones previstas en los artículos siguientes, cuando se presente una situación de acoso laboral debidamente identificado, así como su responsable.
5. Adelantar programas de convivencia e integración de los miembros de la EPC, en la cual participen los trabajadores y miembros del núcleo familiar.

📍 Calle 3 Sur No.1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 f X 📺 📱 @epccajica



6. Atender las citaciones y observaciones que formularen los Inspectores del Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” – CCL, la EPC desarrollará las acciones señaladas en este artículo (Art. 104).

ARTÍCULO 105º. Cuando uno o varios trabajadores de la EPC, considere que otro u otros trabajadores desarrollan una o unas acciones de acoso laboral contra él o ellos, él o los afectados deberán dirigirse por escrito a su superior inmediato poniendo en su conocimiento la situación que pueda configurar acoso laboral, sin perjuicio de utilizar los canales establecidos por la Ley 1010 de 2006 y sus reglamentaciones.

Las personas que requieran presentar una queja por acoso laboral, deberán acercarse mediante un representante del CCL; esta queja deberá hacerse por escrito a través de una carta o comunicado escrito.

La persona receptora de la queja deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre la situación que se le expone. El comunicado deberá contar como mínimo con la siguiente información:

- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Identificación y firma del trabajador que realiza la denuncia.
- Descripción detallada del presunto evento de acoso laboral.
- Personas o persona involucradas en el presunto acoso laboral.
- Tipo de conductas y posibles testigos.
- Cualquier información que se considere importante para realizar el análisis del respectivo caso.

Solo se tendrán en consideración las quejas presentadas en forma escrita, no son válidas las que se realicen en forma anónima o el comunicado que no describa la relación de los hechos objeto de la denuncia de presunto acoso laboral.

El superior inmediato deberá poner en conocimiento al Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, por escrito la situación que configura la presunta situación de

acoso laboral, dentro de los cinco (5) días calendario siguiente a la fecha en que conoce de la situación, adjuntando copia del documento presentado por él o los afectados.

El Comité de Convivencia Laboral o quien haga sus veces, una vez reciba la información relacionada con un presunto caso de acoso laboral, deberá proceder así:

1. Oír, dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha en que conoce de la situación, a las personas afectadas por la situación, para conocer en detalle las razones que las mismas argumentan y aclarar plenamente las inquietudes que de la situación puedan aparecer. Una vez analizada la información el CCL reunirá a las partes involucradas para llegar acuerdos internos, los cuales deberán quedar plasmados en un acta interna.
2. Solicitar al(los) trabajador(es) originador(es) de la presunta situación de acoso laboral los descargos correspondientes, de manera verbal o por escrito dentro de los tres (03) días siguientes al haber conocido la situación, de los trabajadores afectados. Los resultados logrados se comunican a la persona que ha sido imputada, (Dependiendo de la magnitud y gravedad de la falta, podrá proponer entre los involucrados, compromisos de Convivencia). El CCL formulará las recomendaciones que estime indispensables y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario.
3. Adoptar y comunicar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha en que reciba los descargos de los trabajadores originadores de la situación, la decisión de aplicar o no las sanciones previstas. En caso de constatar que la queja se presentó de forma dolosa o con daño de perjudicar a un tercero, o a la empresa, se procederá realizar las acciones disciplinarias a que haya lugar.
4. El CCL hará seguimiento a las recomendaciones dadas dentro de los plazos estipulados, supervisar la evolución del trabajador afectado, así como todas las medidas disciplinarias a que hubiera lugar, si es el caso.

ARTÍCULO 106°. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a las autoridades competentes.

ARTÍCULO 107°. Acoso sexual toda conducta no deseada de naturaleza sexual que ocurre dentro del entorno laboral y que afecta la dignidad, bienestar y seguridad de los colaboradores tanto mujeres como a hombres. Este tipo de acoso puede provenir de

compañeros de trabajo, supervisores, subordinados o cualquier persona dentro de la empresa pública, y puede manifestarse de manera verbal, física o visual.

ARTICULO 108° Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso sexual previstos por la EPC se constituyen en crear un ambiente laboral respetuoso y seguro, desde la capacitación constante hasta los canales de denuncia confidenciales, estas estrategias ayudan a prevenir y abordar de manera efectiva el acoso sexual.

PARÁGRAFO: De acuerdo a la ley de la República de Colombia 2365 de 2024 *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”*, en la cual según las disposiciones generales cuyo objeto es garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

Así mismo dicta como obligaciones de los empleadores prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de

Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

ARTICULO 109° En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la EPC, a través del Comité de Convivencia Laboral, previene, entre otros, los siguientes mecanismos para evitar la ocurrencia o presencia de acciones que puedan tipificar el acoso sexual:

1. Información a los trabajadores sobre la ley 1257 de 2008 ley de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres esta ley aborda la violencia de género, que incluye el acoso sexual, aunque está orientada principalmente a la violencia de género, tiene implicaciones importantes en el contexto laboral, ya que prohíbe el acoso sexual en el trabajo y establece medidas para su prevención y sanción.
2. Capacitación y Concientización: Se debe proporcionar formación regular a los colaboradores sobre lo que constituye el acoso laboral y sexual, cómo identificarlo y cómo actuar ante situaciones de acoso. Esto ayuda a crear un ambiente de respeto y comprensión.
3. Políticas Claras: La empresa debe tener políticas estrictas contra el acoso, detallando las conductas prohibidas y las consecuencias de incurrir en ellas. Estas políticas deben estar disponibles y ser fácilmente accesibles para todos los colaboradores.
4. Canales de Denuncia Seguros: Se deben ofrecer canales confidenciales para que los colaboradores denuncien acoso sin temor a represalias, como líneas telefónicas o buzones de quejas anónimos.
5. Promoción de un Ambiente Respetuoso: Fomentar una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la igualdad, donde se valore la diversidad y se rechace cualquier forma de discriminación o abuso.
6. Acción Rápida ante Incidentes: Si se reporta una situación de acoso, la empresa debe actuar rápidamente, investigando la denuncia y tomando medidas para proteger a la víctima y corregir la situación.

ARTICULO 110° Para los efectos relacionados con las denuncias de las conductas de acoso sexual, se establecen las siguientes acciones que podrá adelantar el colaborador afectado:

📍 Calle 3 Sur No. 1 - 35 Cajicá, Cundinamarca | ☎ 310 565 6959

🌐 epccajica.gov.co | 📷 📺 📞 📧 @epccajica



1. Denunciar el acoso: La víctima debe presentar una denuncia formal a través de los canales adecuados, como el Comité de Convivencia Laboral o la Oficina de Talento Humano de la empresa.
2. Iniciar una investigación interna: La empresa debe investigar el caso de manera imparcial, respetando los derechos de la víctima y del acusado. El investigador debe recopilar pruebas, hablar con testigos y tomar decisiones basadas en los hechos.
3. Tomar medidas disciplinarias: Si el acoso sexual es confirmado, la empresa pública debe aplicar medidas disciplinarias, que pueden incluir desde una amonestación hasta el despido del agresor, según la gravedad del caso.
4. Garantizar la confidencialidad y protección de la víctima: Durante todo el proceso, se debe asegurar que la víctima no sufra represalias ni sea expuesta a situaciones de revictimización. Esto incluye proteger su identidad y ofrecerle apoyo emocional.

PARÁGRAFO. La víctima puede informar el caso de acoso sexual de forma verbal o escrita. Puede ser en formato impreso, manuscrito, a través de correo electrónico o incluso por llamada telefónica, lo importante es que se comunique el incidente a Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

ARTICULO 111° Para los efectos relacionados con la corrección y prevención de las conductas de acoso sexual, se establecen las siguientes acciones que podrá adelantar la EPC, sin perjuicio de la adopción de otras que resultaren de los análisis que se hagan sobre el particular:

1. Si el acoso sexual ocurre dentro de la entidad, la víctima puede recurrir a al área de talento humano o al área de seguridad y salud en el trabajo, aunque el acoso sexual es un delito penal, estas áreas pueden ayudar a la víctima a iniciar una denuncia interna y tomar medidas para proteger su seguridad.
2. La empresa tiene la responsabilidad de garantizar que todos sus colaboradores trabajen en un ambiente libre de acoso. Por lo tanto, deben tomar medidas para investigar y sancionar los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo.
3. Todo colaborador de la EPC que sea víctima o tenga conocimiento de casos que puedan constituir maltrato, acoso laboral o sexual, tiene el derecho de denunciarlos mediante el buzón destinado para tal fin, para que sean tratados de manera confidencial por el comité de convivencia laboral.

4. La denuncia dirigida a las autoridades mencionadas debe incluir: fecha, lugar, nombre completo, documento de identidad, cargo en la empresa, relación jerárquica con el denunciado/a, y firma del denunciante. Además, debe detallar los hechos, identificar a los presuntos responsables, proporcionar pruebas y acompañar con documentos pertinentes cuando sea posible.

CAPÍTULO XXV - TERMINACIÓN DEL CONTRATO DEL TRABAJADOR OFICIAL

ARTÍCULO 112°. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del contrato, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del trabajador.
6. Por liquidación definitiva de la EPC.
7. Por justa causa de terminación del contrato sin previo aviso.
8. Por justa causa de terminación del contrato con previo aviso.
9. Por sentencia de autoridad competente.

CAPÍTULO XXVI - PUBLICACIONES

ARTÍCULO 113° El presente reglamento interno de trabajo se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos.

CAPÍTULO XXVII - VIGENCIA

ARTÍCULO 114° El presente Reglamento empezará a regir a partir de su publicación.

CAPÍTULO XXVIII - DISPOSICIONES FINALES

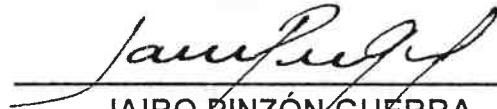
ARTÍCULO 115°. El presente Reglamento, deroga todas las disposiciones que le sean contrarias en especial las contenidas en el anterior reglamento interno de trabajo adoptado mediante la Resolución N.º 219 del 2 de octubre de 2018.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE:

Dado en el municipio de Cajicá – Cundinamarca, en el mes de abril del año dos mil veinticinco (2025). *dm*



FABIOLA JÁCOME RINCÓN
Presidente



JAIRO PINZÓN GUERRA
Secretario

Proyectó: Edwin Duván Bello Canastero / Profesional Universitario Talento Humano *EB*
Revisó: Javier Francisco Rodríguez Bello / Director Administrativo *JB*
Aprobó: David Mauricio Sánchez Bermúdez / Jefe Jurídico y Control Interno Disciplinario *DS*