



**SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS, ALCANTARILLADOS Y ASEO DEL HUILA
AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.
NIT: 800.100.553 - 2**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
ACUERDO N° 005 DE 2006**

"Por el cual se Aprueba el Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores Oficiales de la Sociedad de Acueductos, Alcantarillados y Aseo – AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P "

**LA JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS,
ALCANTARILLADOS Y ASEO DEL HUILA - AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P.**
En uso de sus atribuciones legales y estatutarias.

ACUERDA:

ARTICULO 1.- Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo para los Trabajadores Oficiales de la Sociedad de Acueductos, Alcantarillados y Aseo – AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P., para los funcionarios que conforman la Planta de Personal.

**"LIDERES EN EL SECTOR AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BASICO
CALLE 21 1C 17 TEL: 8753181 – 8752321 FAX: 8758879 NEIVA – HUILA
“HUILA UNIDO LLEGARA LEJOS”.**

**SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS, ALCANTARILLADOS Y ASEO AGUAS DEL HUILA
S.A E.S.P.**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito para la **SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS, ALCANTARILLADOS Y ASEO AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P.**, de carácter oficial, por acciones, anónima comercial, de nacionalidad colombiana, del orden Departamental sometida al régimen previsto para las Empresas Oficiales de Servicios Públicos Domiciliarios, la cual estará encargada de la dirección y prestación de los servicios públicos domiciliarios de Acueducto, alcantarillado, aseo, en el Departamento de Huila y en el resto del país. Su domicilio principal es el Municipio de Neiva departamento del Huila.

CAPITULO I

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 1 Quién aspire a prestar sus servicios en cualquiera de las dependencias de AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P deberá llenar los siguientes requisitos previos:

- a. Registrando su solicitud de empleo siempre y cuando cumpla con las condiciones establecidas para suplir la vacante, que estarán expuestas en la convocatoria.
- b. En caso de que la investigación de su hoja de vida, resulte en principio aceptable, el aspirante presentará los exámenes de conocimientos específicos y de habilidad requeridos para cada cargo, si a ello hubiere lugar.
- c. El aspirante deberá presentar exámenes de sanidad, requeridos por las E.P.S.
- d. Presentar para la firma del contrato de trabajo los siguientes documentos:
 - Cédula de ciudadanía
 - Libreta militar si es el caso
 - Certificado judicial actualizado
 - Certificado de Antecedentes Disciplinarios de Procuraduría.
 - Certificado de Responsabilidad Fiscal Expedido por la Contraloría.
 - Paz y salvo departamental
 - Llenar los demás requisitos legales que en cada caso se exijan y que estén vigentes al momento de la firma del contrato.

PARAFO: Si el aspirante fuere menor de 18 años, acompañara a su solicitud de empleo la autorización para celebrar el contrato de trabajo expedido por su representante legal o en su defecto por el inspector de trabajo.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 2. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a la empresa a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTICULO 3. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos

1. Nombre de la empresa
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
3. Oficio materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y aprendiz, y derechos de este y aquél
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 4. El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al 50% del mínimo legal vigente u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración deberá aumentarse, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje por lo menos igual al total del salario M.L.M.V. (art. 7 del Dec. 2375 de 1974).

ARTICULO 5. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las ordenes del empleador y
2. procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 6. Además de las obligaciones establecidas ley 6^a de 1945 y su decreto reglamentario 2127 de 1945. El empleador tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz.

- Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

- Pagar al aprendiz el salario pactado, según la escala establecida en el respectivo contrato tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
- Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran, relativas a la profesión que hubiere aprendido.

ARTICULO 7. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Protección Social.

ARTICULO 8. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que excede a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del 1 día en que el aprendiz incide la formación profesional metódica.

Los primeros dos meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales, se podrá apreciar de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia para éste de continuar el aprendizaje.

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. Periodo de prueba, es la etapa inicial del contrato de trabajo, que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes y conocimientos específicos del trabajador y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo (art. 76.CST).

ARTICULO 11. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses.

ARTICULO 12. Cuando el periodo de prueba se pacte por un periodo menor al del límite máximo estipulado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo primitivamente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos meses. (Art. 78 CST).

ARTICULO 13. El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, y los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Trabajo ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas a las actividades normales de la empresa.

ARTICULO 15. Para suplir las vacancias temporales de los empleados oficiales en caso de licencia o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario, también podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio.

En ningún caso la vinculación de supernumerario excederá al término de tres meses salvo autorización, especial del gobierno cuando se trate de actividades que, por su naturaleza, requieran personal transitorio por períodos superiores.

La remuneración de los supernumerarios debe ser al menos igual al mínimo legal más prestaciones sociales.

La vinculación de reemplazos se hará mediante resolución administrativa en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación mensual que vaya a pagarse.

CAPITULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 16. Se determinan los siguientes horarios de trabajo:

Para el área administrativa:

De Lunes a jueves

Mañana 7:00 a.m a 12:00 p.m

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

Viernes

Mañana 7:00 a.m a 12:00 p.m

Tarde 2:00 p.m a 5:00 p.m

Para el área Operativa:

De Lunes a Viernes

Mañana 7:00 a.m a 12:00 p.m

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

Sábado

Mañana 7:00 a.m a 12:00 p.m

ARTICULO 17. Corresponde a la Gerencia, regular todo lo concerniente al trabajo realizado por el sistema de turnos, el número de estos, su duración, su horario, la distribución del personal, todo de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

ARTICULO 18. En cualquier tiempo podrá la empresa, indicar al trabajador el turno en el cual se deba prestar el servicio; por consiguiente, el trabajador podrá ser trasladado de un turno otro sea diurno o nocturno y de una sección a otra.

ARTICULO 19. Cuando por caso fortuito, que determine suspensión del trabajo por un tiempo no mayor de (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho se cumplirá el número de horas distintas a dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre-remuneración alguna.

ARTICULO 20. De este horario quedan exceptuados los trabajadores menores de diez y seis años (16) cuya jornada en ningún caso pasará de seis (6) horas diarias, y de treinta y seis (36) horas semanales y los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuya jornada, cuando no residan en el sitio de trabajo, podrá prolongarse hasta (12) horas diarias y hasta setenta y dos (72) horas a la semana.

ARTICULO 21. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para llenar ampliamente sus deberes sin que el servicio prestado fuera de los horarios antes dichos constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 22. La sociedad no reconocerá horas extras de trabajo sino cuando expresamente las autorice, en los casos en que lo permita la ley y especialmente cuando requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para la empresa sea indispensable realizar trabajos de urgencia que deban efectuarse en las plantas de tratamiento, bocatoma, redes o en sus instalaciones. En tales casos el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la ley.

CAPITULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

SU AUTORIZACION, RECONOCIMIENTO Y PAGO.

ARTICULO 23. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que se exceda de la máxima legal.

ARTICULO 24. El trabajo suplementario o de horas extras sólo podrá efectuarse hasta por tantas horas cuantas autorice el Ministerio de la Protección Social.

La empresa llevará diariamente y por duplicado un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione el nombre de este, su edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

ARTICULO 25. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la empresa en cada caso, así: si es diurno, con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno; y si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 26. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunerará por la Empresa, en cada caso, con un recargo del (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

ARTICULO 27. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlos con ningún otro.

ARTICULO 28. Trabajo diurno: es el comprendido entre las 6:00 a.m y las 8:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 8:00 p.m y las 6:00 a.m del día siguiente.

ARTICULO 29. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el del salario ordinario o más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTICULO 30. En ningún caso podrán pagarse más de 40 horas extras mensuales, si el tiempo laborado fuera de jornada ordinaria supera dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio a razón de un día hábil por cada ocho horas extras del trabajo diurno; salvo casos excepcionales, previamente calificados, podrá llegar a pagarse hasta 50 horas extras.

CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTICULO 31. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta de carácter civil o religioso legalmente autorizados.

El descanso en los domingos y demás días festivos expresados en este artículo tiene duración de 24 horas mínimas.

ARTICULO 32. La empresa sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar los servicios en todos los días laborales de la semana no faltan al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa, por accidente, enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración, el descanso dominical y los días de fiesta no

interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 33. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religiosos, distintos del domingo, se liquidará como para del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas de trabajo.

ARTICULO 34. El trabajo en días domingo o de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho al trabajar por haber laborado la semana completa.

Si sólo ha trabajado parte de la jornada se le pagará en la misma forma, pero proporcionalmente al tiempo trabajado; sin embargo, se considera la jornada completa, cuando se haya trabajado un mínimo de seis (6) horas

Si con el domingo ha coincidido una de las demás fechas señaladas por la ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración de acuerdo con el recargo establecido en este mismo artículo.

ARTICULO 35. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo, la empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce horas, por lo menos, la relación del personal, de trabajadores que por razón del servicio no pueden disponer del descanso dominical.

CAPITULO VIII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 36. Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 31 de este reglamento, el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de este día, como si se hubiere realizado; pero no está obligado a pagarla sino a compensarlo en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o cuando esta suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio, se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 37. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas o a los que se pacten en convenciones.

ARTICULO 38. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se concederá vacaciones.

PARAGRAFO. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 39. Cuando el contrato de trabajo termine sin qué el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

PARAGRAFO. Para la compensación de las vacaciones en dinero se procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

ARTICULO 40. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Sin embargo las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por dos (2) años cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos los de la residencia de sus familiares.

Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, de acuerdo a lo prescrito en este artículo.

PARAGRAFO. Está prohibido acumular o compensar aún parcialmente las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años durante la vigencia del contrato de trabajo. Estos deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo durante el año siguiente de aquel en que se hayan causado. Cuando para los mayores de 18 años se autorice la compensación anual, éste pago sólo se considera válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados.

ARTICULO 41. El empleado de que hace uso de sus vacaciones será reemplazado por una persona que designe el Gerente de la Empresa.

ARTICULO 42. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

CAPITULO X **PERMISOS REMUNERADOS**

ARTICULO 43. Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; por grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones inherentes a la organización de los trabajadores legalmente reconocidos o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederán a los trabajadores permisos remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

- Que el aviso se de con la debida anticipación al jefe respectivo exponiendo el motivo del permiso excepto en el caso de grave calamidad doméstica en que el aviso debe darse dentro de los tres días siguientes a que haya ocurrido.
- Que el número de los que se ausentan en los dos últimos casos previstos en el inciso 1º. del presente artículo no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento a juicio del Gerente de la Empresa.
- Que salvo convenio en contrario el valor del tiempo empleado en los permisos, sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo utilizado en el permiso con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.

PARAGRAFO. La sociedad sólo remunerará permisos no mayores a tres (3) días a excepción de los concedidos convencionalmente.

ARTICULO 44. Respecto del tiempo que se conceda para ir a consulta médica, no se hará descuento alguno.

ARTICULO 45. Cada subgerente de cada área tiene plena autoridad para conceder permiso para ausentarse del trabajo hasta por medio día, previo registro en el Libro correspondiente del nombre del trabajador, fechas, horas concedidas y diligencia que argumenta realizar.

ARTICULO 46. Los permisos de medio día en Adelante serán concedidos por el Gerente, por escrito y previa solicitud también por escrito del trabajador. Cuando no se trate de casos fortuitos o fuerza mayor y calamidad doméstica debidamente comprobada o de casos similares a los que expresamente contempla el código laboral, los permisos no serán remunerados.

CAPITULO XI

SALARIO, MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 47. Salvo en los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se cubrirá en dinero al trabajador directamente, o la persona que él autorice por escrito:

Los pagos deben efectuarse así:

Nómina y planillas de trabajadores: Mensualmente en la oficina principal. De todo pago el trabajador o el que lo perciba a virtud de su autorización escrita, firmará recibos o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la Empresa, y cuando aquél o éste no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.

ARTICULO 48. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

CAPITULO XII

HIGIENE Y SERVICIOS MEDICOS

ARTICULO 49. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular, las que ordene la empresa.

El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la empresa en los períodos que ésta fije por medio de su representante.

El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa, y en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.

ARTICULO 50. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos, a sus expensas, pero en todo caso el médico de la EPS a la cual esté vinculado, podrá seguir visitando al enfermo para efectos de control e información.

ARTICULO 51. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su superior inmediato, dentro del primer día de enfermedad y éste hará lo conducente para que sea examinado por el médico que corresponda, a fin de que certifique si puede o no continuar el trabajo. Si el trabajador no diere el aviso mencionado, no se sometiere a la visita o examen previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar a menos de que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y someterse a la visita y examen médico.

ARTICULO 52. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la Empresa Promotora de Salud a que se hallen afiliados.

ARTICULO 53. Cuando la incapacidad sea superior a tres días e inferior a quince días ésta se pagará por la empresa en el equivalente de las dos terceras partes del salario ordinario del trabajador, pero si fuere de 15 o más días, se pagará la totalidad del salario ordinario sin perjuicio de las obligaciones que legalmente incumban a la correspondiente EPS.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 54. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni dar órdenes, ni suministrar alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas.

CAPITULO XIV

RIESGOS PROFESIONALES Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del patrono o de su respectivo superior inmediato, del Comité Paritario de Salud Ocupacional y la ARP a la que se encuentre afiliado, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTICULO 56. En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, lo remitirá al Centro de atención médica más cercano si fuere necesario y tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere conveniente para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTICULO 57. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe o a quienes hagan sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo prevista en el artículo 36 decreto 1845 de 1978. El médico prescribirá el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

La Empresa no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 58 De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con la indicación de la fecha, hora, sector, y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y en forma sintética, los que estos pueden declarar.

CAPITULO XV ORDEN JERARQUICO DE LA EMPRESA.

ARTICULO 59. Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Empresa la jerarquía será ejercida en orden descendente, en la siguiente forma:

- Asamblea de Accionistas
- Junta Directiva
- Gerente
- Subgerentes Administrativo y Técnico

CAPITULO XVI OBLIGACIONES GENERALES DE LA EMPRESA

ARTICULO 60. Son obligaciones especiales de la SOCIEDAD AGUAS DEL HUILA S.A.E.S.P.:

1. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y 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 a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea el caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la salud y seguridad de ellos; y prestarles de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, y sin perjuicio de las disposiciones oficiales sobre servicios médicos y hospitalarios para ciertos establecimientos, en la empresa deberá existir lo necesario para la prestación de los auxilios de urgencia a sus trabajadores, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagár la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y el lugar convenido.
4. Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y alimentarle.
5. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas.

6. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o 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. Si el trabajo no puede interrumpirse sin grave perjuicio para el patrono, el correspondiente funcionario del trabajo o, en su efecto, la primera autoridad política del lugar, deberá autorizar previamente, por escrito, la permanencia del trabajador en el sitio de labores.
8. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar cualquier comisión sindical y cooperativa, o para asistir al entierro de sus compañeros que fallezcan, siempre que avisen con debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el numero de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento.
9. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando este no pueda efectuarse por culpa o disposición de la empresa y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni este suspendido.
10. Cumplir el reglamento interno, las convenciones colectivas y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes de la empresa.
11. Darle al trabajador que lo solicite, la expiración del contrato, un certificado en que conste exclusivamente, el tiempo durante la cual prestó sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
12. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTICULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario; obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor.
3. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono o la Oficina, lo cual no obsta para cumplir con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes de trabajo.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias primas que no hayan sido utilizadas.
5. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
6. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo.
7. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la empresa.
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo o de la empresa.
9. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga el patrono para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
10. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62. Se prohíbe a la sociedad AGUAS DEL HUILA S.A E.S.P.:

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 alimento o alojamiento.

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 patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o 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 o retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuando quiera 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.

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

a).Completa libertad del trabajador para hacer sus compras donde más le convenga

b). Publicidad de las condiciones de venta.

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.

Obstaculizar de cualquier manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezca, o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.

Imponerle al trabajador obligación alguna de carácter religioso, político o electoral, o dificultarle o impedirle en cualquier forma el ejercicio del derecho de sufragio.

Retenerle, custodiarle o conservar la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad, en su poder.

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

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

Emplear en los certificados laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio.

Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor.

ARTICULO 63. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrono o la de terceras personas, o del que amenace o perjudique las máquinas, las instalaciones, plantas, los elementos, equipos, herramientas, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrono.
3. Sustraer de la Empresa, Planta de tratamiento o cualquier otra instalación que administre la empresa, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, sin permiso del patrono.

4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o drogas enervantes.
5. Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal llevan los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente, en cuyo caso deberán abandonar el lugar de trabajo.
7. Promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas aunque no participen de ellas.
8. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los sitios de trabajo.
9. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrón para objeto distinto del trabajo contratado.

ARTICULO 64. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, previo el correspondiente procedimiento disciplinario a que hubiere lugar excepto en los casos 7 y 13 del literal A del presente artículo:

A. POR PARTE DEL PATRONO:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.
3. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio en contra del patrón, de los miembros de su familia de sus representantes y socios o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a la empresa, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

5. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente.
6. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, o con perjuicio de la Oficina.
7. La detención preventiva del trabajador, por mas de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días o aún por un tiempo menor candor la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. Cualquier violación graves de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 63 y 65 o cualquier grave falta calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en este reglamento aprobado por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención y este reglamento interno.
9. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de enfermedad profesional, y cuya curación según el dictamen médico, no sea probable antes de seis meses; pero el retiro por estas causas no exime al patrono de las respectivas prestaciones o indemnizaciones legales y convencionales (art.80 Decreto 2451 de 1945).
14. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

B. POR PARTE DEL TRABAJO.

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o tolerancia de este.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono en sus herramientas o útiles de trabajo.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 62 y el 64 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.
7. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.
8. La exigencia del patrono sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.

FALTAS

SANCIONES

	1ª. VEZ	2ª. VEZ	3ª. VEZ	4ª. VEZ
Presentar en forma deficiente al servicio o que dé lugar a quejas comprobadas o por parte del público.	Advertencia por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Despido.
Negarse sin justificación a cumplir órdenes de un superior sobre asuntos relacionados con el trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	8 días.	Suspensión hasta por Despido.	
Dar a sus superiores informes falsos a sabiendas sobre asuntos relacionados con el trabajo.	Suspensión hasta por 5 días	8 días, nota de despido.	Suspensión hasta por Despido.	
Cometer actos de Advertencia por		Suspensión hasta por Despido.	Suspensión hasta por Despido.	

violencia, injurias, malos tratos e irrespeto contra sus superiores o compañeros de trabajo, salvo las calificadas como graves que siempre darán lugar a despido.	escrito.	3 días	8 días.
Revelar secretos técnicos o comerciales o asuntos reservados de la empresa.	Despido.		
Faltas contra la moral, salvo las calificadas como grave que siempre darán lugar a despido	Advertencia por escrito	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 8 días
Portar armas y/o explosivos dentro de los sitios de labores sin autorización	Despido		
Hacer colectas, rifas o	Suspensión	Suspensión hasta por	Despido

suscripciones dentro de las dependencias	hasta por 3 días	8 días	
Toda falsedad u omisión en declaraciones o certificados que exige la empresa para admisión	Despido		
Faltar injustificadamente en la mañana o en la tarde en el trabajo	Suspensión por días	6 días	Suspensión hasta por 8 días
No presentarse al trabajo sin justificación alguna durante 3 días o más	Despido		
Salir de las instalaciones durante las horas de trabajo sin autorización	Advertencia por escrito	3 días	Suspensión hasta por 6 días despido
Faltar injustificadamente al trabajo en 1 ó 2 días	Suspensión hasta por 6 días	8 días	Suspensión hasta por 15 días

Suspender injustificadamente la labor en horas de trabajo o estorbar el trabajo de otros.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 6 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por Despido.
Dormir durante las horas de trabajo o dedicarse a labores ajenas a sus funciones.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días.	Suspensión hasta por Despido.
Hurtar de los sitios de Despido, labores objetos de la empresa o de sus trabajadores.				
Violar las reglas de seguridad o las medidas preventivas profilácticas o curativas por la empresa.	Advertencia por escrito.	Advertencia por escrito.	3 días.	Suspensión hasta por Despido.
Efectuar cualquier clase	Advertencia por escrito.	Advertencia por escrito.	8 días y nota de despido.	Suspensión hasta por Despido.

de propaganda dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo.	escrito.	3 días.	8 días.
Presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o de drogas enervantes o narcóticos, participar en actos de sabotaje.	Suspensión hasta por 8 días, o nota de despido.	Despido.	
Participar en juegos prohibidos dentro de la dependencia	Advertencia por escrito.	Suspensión por 8 días y nota de despido.	Despido.
Dar información falsa o maliciosa sobre la empresa a sus superiores, compañeros de trabajo o a terceros.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 6 días.	Despido.
Practicar juegos de manos o arrojar objetos con peligro para los	Suspensión por 1 día.	Suspensión por 3 días.	Suspensión hasta por 6 días y nota de despido.

compañeros, para los materiales o para otros objetos.			
Provocar riñas o participar en ellas, dentro de la dependencia de la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 15 días, despido.
Atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 6 días.	Suspensión hasta por Despido.
Tomar bebidas alcohólicas dentro de las dependencias o en tiempo de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por Despido.
Participar en huelgas ilegales o suspensiones de labores o incitar a ellas.	Despido.		

PARAGRAFO: De todas las sanciones impuestas al trabajador deberá dejarse constancia escrita en su hoja de vida.

ARTICULO 65. Todo trabajador está obligado a permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral, consagrarse exclusivamente al desempeño de sus funciones y a obedecer las órdenes de sus superiores.

ARTICULO 66. Los retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente se sancionarán con una multa que no exceda de una quinta parte para el salario de un día sin perjuicio de prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. Art. 113 C.S.T.

PARAGRAFO: El valor de las multas de que trata el artículo anterior, se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa. Art. 113. C.S.T.

ARTICULO 67. Considerando que tanto el retraso como la ausencia injustificada del lugar del trabajo causan serios tropiezos a la organización y constituyen hechos de indisciplina, se establece la siguiente escala de sanciones.

- a. Dos retardos de quince minutos individualmente considerados o ausencias sin justa causa durante el mes darán lugar a una amonestación escrita.
- b. Dos retardos de 15 minutos o ausencia injustificadas en un periodo de 6 meses, después de la primera amonestación, traerá como consecuencia una suspensión de tres (3) días.
- c. Dos retardos o ausencias injustificadas de quince minutos en periodo de doce meses, después de la primera suspensión dará lugar a una suspensión de 8 días.
- d. Dos retardos o ausencias injustificadas de quince minutos en periodo de 12 meses, después de la segunda suspensión, dará lugar al despido del trabajador.

ARTICULO 68. El caso fortuito, fuerza mayor y grave calamidad doméstica constituyen de por sí, debidamente comprobados, causas justas para retardos o ausencias cortas al trabajo.

CAPITULO X V I I I

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMA DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 69. Las sanciones disciplinarias no podrán constituir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador en ningún caso. Las multas que se prevén sólo podrán causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa no podrán exceder de la quinta parte del salario, y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la misma Oficina.

ARTICULO 70. Todo procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias, garantizará oportunidad para que el trabajador sea oído y pueda presentar descargos en primera instancia en la subgerencia administrativa, debiendo levantarse un acta de lo actuado, que será estudiada posteriormente por los comités que la empresa establezca para tal efecto y éste recomendara la sanción disciplinaria a que haya lugar; las llamadas de atención y multas serán aplicadas por la Subgerencia Administrativa, las suspensiones y despidos se harán mediante resolución motivada de la Gerencia.

ARTICULO 71. Para efectos de sanción, las faltas disciplinarias serán calificadas como leves, graves y muy graves de acuerdo con su naturaleza, sus efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes personales del infractor.

ARTICULO 72. Para esta determinación se tendrá en cuenta, entre otros los siguientes criterios:

La naturaleza de la falta se apreciará de acuerdo con la conducta objetiva que la constituya.

Los efectos se evaluarán teniendo en cuenta el agravio o perjuicio ocasionado y el escándalo o mal ejemplo causados.

Las modalidades y circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes.

Los antecedentes del infractor se apreciarán por sus condiciones personales, nivel de educación, vocación de servicio, conducta anterior, la mayor o menor jerarquía del empleo, y su carácter de infractor habitual u ocasional.

ARTICULO 73. Se considera circunstancias agravantes, las siguientes:

1. Haber sido sancionado por falta disciplinaria dentro del año inmediatamente en la misma conducta.
2. Incurrir habitualmente en la misma conducta.
3. Realizar el hecho en complicidad.
4. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por el superior, o la que se derive de la naturaleza del empleo.
5. Cometer la falta para ocultar una anterior o incurrir en otra.
6. Rehuir la responsabilidad atribuyéndosela a otros.
7. Incurrir en varias faltas con la misma acción u omisión.
8. Preparar ponderadamente la infracción.

ARTICULO 74. Serán circunstancias atenuantes, entre otras:

1. La buena conducta anterior.
2. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
3. Confesar la falta antes de la formulación del cargo.

4. Por iniciativa propia resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de iniciado el proceso disciplinario.
5. Cometer la falta en estado de ofuscación motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad externa, debidamente comprobado.

CAPITULO XIX

RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 75. El personal de la empresa deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El declarante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste o no se conforme con su decisión, podrán insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable.

CAPITULO X X

PUBLICIDAD Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTICULO 76. Dentro de los treinta (30) días siguientes al de la notificación de la aprobación de este reglamento el patrono deberá publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos.

Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTICULO 77. El presente reglamento entrará a regir 8 días después de la publicación hecha en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 78. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento se considera como único vigente para la empresa y sus trabajadores.

PARAGRAFO: Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto o convención colectiva o fallo arbitral, vigentes al empezar a regir el presente reglamento o adquiera vigencia con posterioridad a él, sustituye de hecho las disposiciones de este reglamento, en cuanto fuere más favorables al trabajador

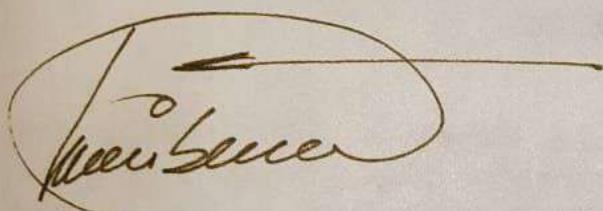


**SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS, ALCANTARILLADOS Y ASEO DEL HUILA
AGUAS DEL HUILA S.A. E.S.P
NIT: 800.100.553 - 2**

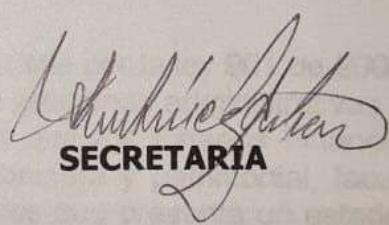
ARTICULO 2.- El presente surte efecto fiscales a partir de la fecha de aprobación.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Neiva, a los 26 días de Enero de 2006.



PRESIDENTE



SECRETARIA