

# PTEE. PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL ESAL

---

**El punto de partida de una  
correcta autorregulación y  
de la construcción de una  
cultura comunitaria  
asociada basada en los  
valores de buen gobierno,  
integridad y transparencia.**

20 DE JUNIO 2024

---

ACUEDUCTO LAS MERCEDES, ESMERALDA, ESPERANZA Y  
EL CHAGUALO.

Creado por: YASMIN OROZCO GIRALDO



---

## TABLA DE CONTENIDO

### PRESENTACION

1. OBJETIVO.
2. ALCANCE.
3. DEFINICIONES
4. MARCO NORMATIVO.
5. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL PTEE
6. SOBRE LA ENTIDAD
  - 6.1. Plataforma estratégica
  - 6.2. Organigrama
  - 6.3. Reglamento interno
  - 6.4. Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
7. COMPONENTES DEL PLAN DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL DE LA ASOCIACION COMUNITARIA ACUEDUCTO LAS MERCEDES.
  - 7.1. Gestión Institucional de riesgos de corrupción, opacidad fraude y soborno y ST.
  - 7.2. Redes Institucionales y Canales de Denuncia
  - 7.3. Transparencia y acceso a la información.
  - 7.4. Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas.
8. INTEGRACION DEL PTEE CON EL SISTEMA DE MATRIZ DE RIESGOS DE LA INSTITUCION.
9. ACCIONES PERTINENTES CONTRA LOS ADMINISTRADORES, COLABORADORES, FUNCIONARIOS Y CUALQUIER OTRO EMPLEADO QUE INFRINJAN LO PREVISTO EN EL PTEE
10. INSTRUMENTOS DE MEDICION E INFORMES DE AVANCE.
11. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN
12. MECANISMO DE ACTUALIZACIÓN Y/O REFORMA DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE.

### PRESENTACIÓN

La importancia que implica para EL ACUEDUCTO COMUNITARIO LAS MERCEDES ESAL, poder conocer dónde se encuentra en materia de cumplimiento, prevención de la corrupción y la gestión antisoborno es el punto de partida de una correcta autorregulación y de la construcción de una cultura de la entidad basada en los valores de buen gobierno, integridad y transparencia.

Este Programa de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE, para las ESAL es sin duda un instrumento útil y deberá acompañarse de un compromiso personal y una determinación

---

constante e inflexible. Ser íntegro y ético se ha convertido en un reto complejo en esta sociedad cada vez más competitiva, más global y más insegura.

## 1. OBJETIVO.

Establecer un compromiso organizacional en el ACUEDUCTO DE LAS MERCEDES encaminado a prevenir, detectar y corregir situaciones que tengan la potencialidad de convertirse en una práctica indebida o fraudulenta, como un mecanismo para fortalecer la imagen y la integridad de la asociación acueducto las Mercedes.

### 1.1. Objetivos Específicos.

- Identificar las vulnerabilidades de la entidad, frente a los riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno, permitiendo establecer mecanismos de control para la toma de acciones preventivas como tratamiento a los mismos.
- Definir las estrategias de apoyo a la transparencia en la gestión pública y la lucha contra la corrupción.
- Fortalecer la cultura de transparencia y los comportamientos éticos de las contrapartes tales como:  
Asamblea de delegados, junta administradora, comité de control social, representante legal, personal administrativo, personal operativo, contratistas y personal de prestación de servicios.
- Administrar y mitigar los riesgos conforme al tratamiento establecido para los mismos de manera efectiva y oportuna.
- Establecer los roles y responsabilidades frente al programa de ética de la entidad.

## 2. ALCANCE

El presente Programa de Transparencia y Ética Esal – PTEE-ESAL hace parte de las políticas organizacionales siendo fuente de aplicación para todos los ciudadanos y ciudadanas que consumen el recurso hídrico del Acueducto Comunitario, que conforman nuestra Entidad Comunitaria y la de sus colaboradores, independiente de su forma de vinculación, nivel o jerarquía.

## 3. DEFINICIONES.

**ASAMBLEA DE DELEGADOS:** Es el máximo órgano de dirección de PRESENTE, el cual es constituido por los asociados hábiles o delegados elegidos y convocados. De ella emanan sus poderes y los de los demás organismos.

**JUNTA ADMINISTRADORA:** Son corporaciones públicas elegidas por voto popular por un periodo de cuatro años. Éstas buscan fortalecer la participación ciudadana y hay 2 representantes por cada vereda.

---

**Activo Total:** Son todos los activos, corrientes y no corrientes, reconocidos en el estado de situación financiera que corresponden a los recursos económicos presentes controlados por la Asociación

**Auditoría de cumplimiento:** Proceso de revisión periódica sobre los avances en la implementación y ejecución del Programa

**CIST:** Sigla que hace referencia a los riesgos de corrupción y/o de soborno transnacional.

**Debida diligencia:** Proceso de revisión y evaluación constante que realiza el acueducto de acuerdo con los riesgos de corrupción o de soborno transnacional a los cuales está expuesta. Dentro de la presente Resolución, este concepto no se relaciona con las gestiones de debida diligencia utilizados en el SARLAFT y otros sistemas de gestión de riesgos, cuya realización se rige por normas diferentes.

**Entidad obligada:** Son todas las entidades sin ánimo de lucro que están bajo la inspección vigilancia y control del Departamento de Antioquia.

**Factores de riesgo:** Son los posibles elementos o causas generadoras del riesgo C/ST para cualquier entidad obligada.

**Matriz de Riesgo:** Es la herramienta que le permite a la entidad obligada, identificar los riesgos de corrupción o de soborno transnacional.

**Negocios o Transacciones Internacionales:** Se entiende como negocio o transacción de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.

**Oficial de Cumplimiento:** es la persona natural que debe cumplir con los requisitos, funciones y obligaciones establecidas en la Circular Externa 100-00011 de 2021 de la Superintendencia de Sociedades o el lineamiento que la actualice o sustituya.

**Política de Cumplimiento:** Es la manifestación escrita mediante la cual, el máximo órgano de la entidad obligada, establece su compromiso para llevar a cabo sus iniciativas y operaciones de manera ética, transparente y honesta; ofrece su respaldo a las acciones para identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional. Esta Política se debe incorporar en la primera parte del Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

**Programa de Transparencia y Ética Empresarial Integral (PTEE-I):** Es el documento que materializa las determinaciones y lineamientos establecidos en la Política de Cumplimiento y establece los procedimientos para su implementación con el fin de identificar, detectar, prevenir, gestionar y mitigar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional que puedan afectar a la entidad obligada.

**Programa de transparencia y ética empresarial simplificado. (PTEE-S):** Es la versión alternativa del PTEE-I que podrán adoptar las entidades señaladas en la presente Resolución para dar cumplimiento a lo establecido en el inciso tercero del artículo 9 de la Ley 2195 de 2022.

---

**Riesgos de Corrupción:** Es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.

**Riesgos de Soborno Transnacional o Riesgo ST:** Es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente, ofrezca o prometa a un servidor público extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

**Soborno Transnacional o ST:** Es la conducta establecida en el artículo 30 de la Ley 1778 de 2016, o en la norma que la sustituya.

#### 4. MARCO NORMATIVO

LEY No. 2195 DE 2022  
(enero 18)

5. POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

6. EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DECRETA:

7. ARTÍCULO 1. Objeto de la ley. La presente Ley tiene por Objeto adoptar disposiciones tendientes a prevenir los actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.

8. Capítulo 1

9. FORTALECIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS POR ACTOS DE CORRUPCIÓN

10. ARTÍCULO 2. Modifíquese el Artículo [34](#) de la Ley [1474](#) de 2011, el cual quedara así:

11. Artículo [34](#). Responsabilidad administrativa sancionatoria contra personas jurídicas y sucursales de sociedades extranjeras. Independientemente de las responsabilidades penales individuales a que hubiere lugar y las medidas contempladas en el Artículo 91 de la Ley [906](#) de 2004, se aplicara un régimen de responsabilidad administrativa sancionatoria a las personas jurídicas, sucursales de sociedades extranjeras, a las personas jurídicas que integren uniones temporales o consorcios, a las empresas industriales y comerciales del Estado y empresas de economía mixta y a las entidades sin ánimo de lucro, domiciliadas en Colombia, cuando se den los siguientes supuestos:

12. (i) Exista sentencia penal condenatoria ejecutoriada o principio de oportunidad en firme, contra alguno de sus administradores o funcionarios, por la comisión de delitos contra la administración pública, el medio ambiente, el orden económico y social, financiación del terrorismo y de grupos de delincuencia organizada, administración de recursos relacionados con actividades terroristas y de la delincuencia organizada, los consagrados en la Ley 1474 de 2011, o cualquier conducta punible relacionada con el patrimonio público, que hubieren sido realizados, directa o indirectamente; y (ii) Cuando la persona jurídica o sucursal de

---

sociedad extranjera, domiciliados en Colombia se hubiere beneficiado o buscado beneficiarse, directa o indirectamente por la comisión de la conducta punible cometida por sus administradores o funcionarios; y (iii) Cuando la persona jurídica o sucursal de sociedad extranjera, domiciliados en Colombia, consintió o toleró la realización de la conducta punible, por acción u omisión, considerando la aplicación de sus respectivos controles de riesgo.

**13.** PARAGRAFO 1. En los casos de soborno transnacional, la Superintendencia de Sociedades aplicara el régimen de responsabilidad administrativa sancionatoria especial previsto en la Ley [1778](#) de 2016 para esa falta administrativa.

**14.** PARAGRAFO 2. En la etapa de investigación de los delitos establecidos en el literal i) las entidades estatales posiblemente perjudicadas, podrán pedir la vinculación como tercero civilmente responsable a las personas jurídicas y las sucursales de sociedades extranjeras domiciliadas en Colombia que hayan participado presuntamente en la comisión de los delitos.

**15.** REOLUCION 202406000475 DEL 11 DE ENERO DEL 2024, “Por la cual se fijan las instrucciones para la elaboración y presentación del programa de transparencia y ética empresarial, obligatorio para las entidades sin ánimo de lucro, domiciliadas en el Departamento de Antioquia”

#### Actas de la Junta Directiva del Acueducto las Mercedes

- Acta No. 337 de 22 de julio 2024 de la Junta Directiva del acueducto las Mercedes, donde se establece que: *“En el manual de gestión de riesgos de la entidad se delega las funciones de monitoreo del PTEE al representante legal de la entidad comunitaria, y este delega a su vez a Yasmin Paola Orozco Giraldo auxiliar administrativa, como administrador del PTEE. quien tendrá como función presentar el informe de gestión de riesgos a la junta, para su aprobación.”*

#### 5. PRINCIPIOS DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL

Los siguientes serán los principios que rigen el PTEE:

- a. Autocontrol y Autorregulación:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes, reconoce la importancia de que cada uno de los colaboradores evalúe y controle su trabajo, detecte desviaciones, adelante correctivos en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones y fomente la mejora continua en sus tareas y responsabilidades. Es una herramienta fundamental para prevenir, detectar, monitorear y mitigar los diferentes riesgos asociados con corrupción y soborno transnacional.
- b. Confidencialidad:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes, protege la información de la Organización, sus colaboradores y terceros. Los colaboradores de la Organización dan el tratamiento adecuado, prudente y reservado a la información de carácter confidencial o privilegiado, absteniéndose de usar esta información de forma diferente a la autorizada o de facilitarla a terceros sin las autorizaciones pertinentes o para fines indebidos. Toda la Información en poder de los funcionarios de la Organización deberá ser tratada bajo parámetros de disponibilidad, privacidad y reserva.

- 
- c. **Excelencia:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes, incentiva la calidad en el desarrollo del trabajo, la mejora continua de sus operaciones y la implementación de las mejores prácticas.
  - d. **Integridad:** Los colaboradores de la asociación comunitaria Acueducto las Mercedes. actúan de manera recta, honesta y transparente ante la Asociación y la sociedad, evalúan sus decisiones con buen juicio y criterio. Este principio permite afirmar que el Acueducto las Mercedes. no tolera actos asociados con la corrupción, prácticas ilícitas o de soborno transnacional, ni conductas que falten a la ética.
  - e. **Legalidad:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes vela por el cumplimiento de sus funciones bajo el principio de legalidad, en los términos consagrados en la Constitución, leyes, normas, políticas, reglamentos (nacional e internacional), instructivos y controles establecidos en la Organización con el fin de promover la lucha contra la corrupción y el soborno nacional y transnacional.
  - f. **Prudencia:** El actuar de los colaboradores de La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes se solventa en un correcto entendimiento de los riesgos asociados a la generación de valor. Como parte de ello, la Junta Administradora deberán evaluar sus decisiones con juicio y criterio, identificando, midiendo y gestionando sus riesgos de corrupción y soborno (nacional y transnacional) y reconociendo el valor de la información y la importancia de garantizar su confiabilidad.
  - g. **Respeto:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes. promueve un ambiente de respeto en el cual todos los colaboradores actúan de forma cordial, reconociendo la diversidad de criterios, sin agredir a los demás, ni afectar la imagen de otras personas ni la de la Organización.
  - h. **Transparencia:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes, reconoce la importancia y el valor de suministrar información clara, íntegra, correcta y oportuna para el adecuado conocimiento de su situación financiera y no financiera, como sustento fundamental de la relación con las contrapartes.
  - i. **Verdad:** La asociación comunitaria Acueducto las Mercedes, está comprometida con la no tolerancia de cualquier incumplimiento o acto incorrecto, primando de esta manera el interés general sobre el interés particular. En consecuencia, las afirmaciones e información brindada por los colaboradores siempre estarán en concordancia con la realidad y los hechos, protegiendo el buen nombre e imagen de la organización.

## 6. SOBRE LA ENTIDAD

### 6.1. Plataforma Estratégica.

---

## MISION:

Proporcionar confianza y bienestar a los usuarios con la prestación del servicio del acueducto, cumpliendo con los estándares de calidad, continuidad y cobertura, garantizando sostenibilidad a la entidad y preservando el recurso hídrico.

## VISIÒN:

En el año 2025 el Acueducto será una organización con calidad de gestión y sostenibilidad económica, con altos niveles de eficiencia, calidad, cobertura y continuidad, suministrando agua potable y fortaleciendo el Ahorro y Uso eficiente de la misma, en armonía con la naturaleza y comprometido con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

## VALORES Y PRINCIPIOS:

LA ASOCIACION DE SUSCRIPTORES(AS) ACUEDUCTO LAS MERCEDES, es una organización que se orientará por los siguientes principios y valores:

1. De igualdad: Igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades
2. De democracia: Participación democrática en las deliberaciones y decisiones, teniendo cada asociado/a derecho a voz y voto.
3. De participación: prevalecerá el principio de participación para los asociados en los actos internos de la organización.
4. Respeto por el debido proceso en todas las actuaciones: ausencia de toda discriminación por razones políticas, religiosas, sociales, de raza, sexo y género.
5. Autonomía para participar en la planeación, decisión, fiscalización y control de la gestión comunitaria y en los asuntos internos de la asociación, conforme a sus reglamentos y estatutos.
6. Prevalencia de interés común sobre el particular.
7. Libertad de asociación para el ingreso y retiro de los asociados.
8. Propender por la equidad de género.

## OBJETIVOS ESTRATEGICOS

*La Asociación Comunitaria Acueducto Las Mercedes., pretenderá alcanzar los siguientes objetivos en cumplimiento de su misión:*

### **A. MODERNIZACIÓN DEL ACUEDUCTO Y SUS PARTES HIDRICAS PERSPECTIVA**

1. Fortalecer la línea de gestión operacional – Productividad
2. Desarrollar línea de gestión institucional – Competitividad
3. Desarrollar línea de gestión ambiental – Sostenibilidad

### **B. PERSPECTIVA FINANCIERA**

4. Lograr la sostenibilidad financiera del Acueducto las Mercedes.

**C. PERSPECTIVA ASOCIADOS**

5. Incrementar nivel de fidelización y satisfacción de los Asociados

6. Desarrollar línea de gestión social - Legitimidad

7. Cambio de redes de distribución de agua, para mejorar su servicio.

**D. PERSPECTIVA PROCESOS**

9. Alcanzar estándares superiores de calidad en el recurso Hídrico.

10. Implementar sistemas integrales de gestión de la matriz de riegos.

**E. PERSPECTIVA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE**

11. Generar y difundir crecimiento de la asociación comunitaria.

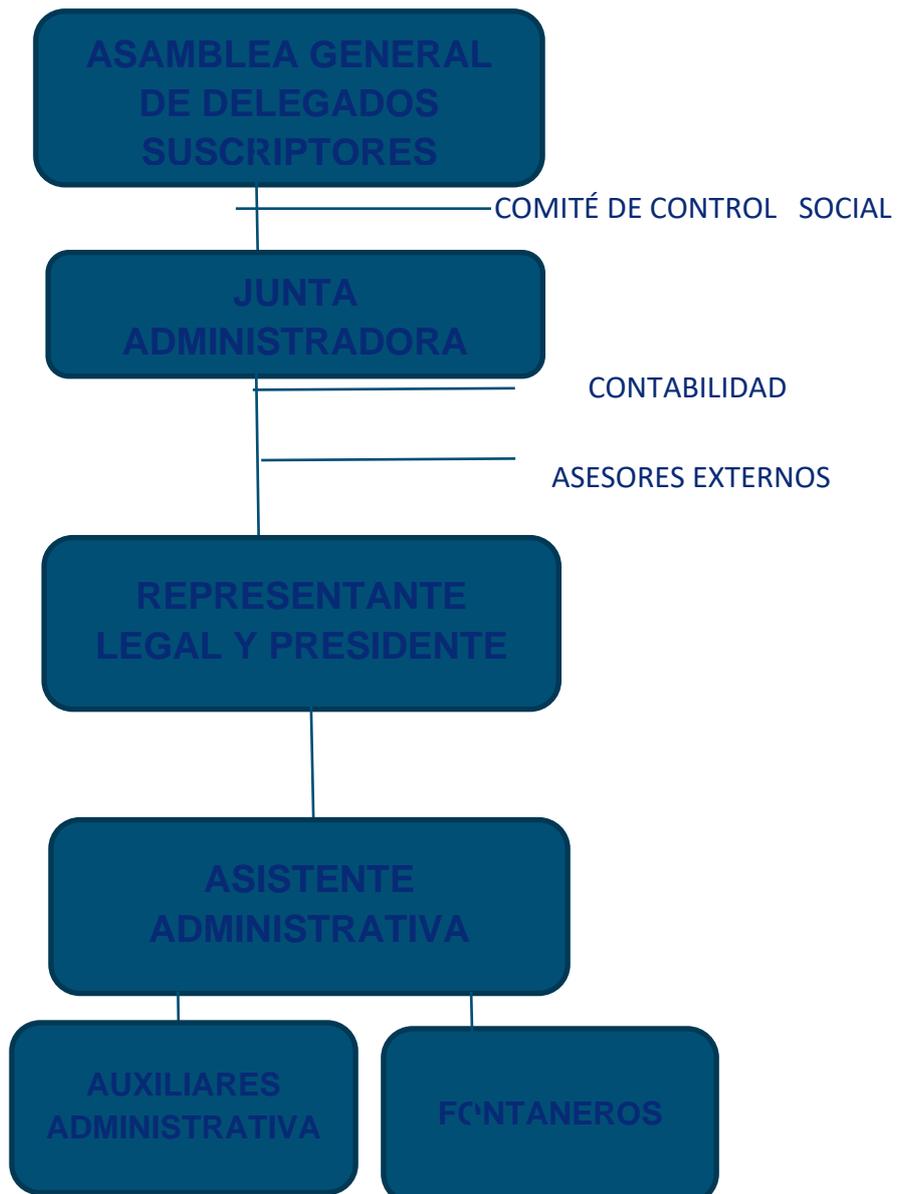
12. Fortalecer competencias del Talento Humano.

13. Fortalecer el sistema de información y comunicaciones.

**6.2 ORGANIGRAMA**

**ORGANIGRAMA**

ACUEDUCTO LAS MERCEDES, LA ESPERANZA, LA ESMERALDA Y EL CHAGUALO



---

## 6.3 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por Acueducto las mercedes, la esperanza, la esmeralda y el chagualo del municipio de Marinilla, y que en adelante se llamará la Asociación Comunitaria. Este reglamento cubre todas las dependencias establecidas o que se llegaren a establecer en el país y a él quedarán sometidos sus empleados. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajos verbales o escritos que la Asociación tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario, que sólo podrán ser favorables al trabajador.

### CAPITULO I.

#### REQUISITOS DE INGRESO

ARTICULO 1º. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador debe participar de la convocatoria y asistir a la entrevista donde se conocerá y verificará la información que presente sobre empleos anteriores, referencias, entre otros.

ARTICULO 2º. CERTIFICADOS DE INGRESO: El solicitante que sea aceptado deberá presentar a la Asociación:

- a. Copias de la cédula de ciudadanía.
- b. Certificado bancario.
- c. Certificado de las entidades del sistema de seguridad social, donde se encuentre afiliado en nuevo empleado.

PARÁGRAFO 1: Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. (Resolución 13824 de 1989).

PARÁGRAFO 2: No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, en el art. 1 del Decreto 1281 de 1994 y en el numeral 5 del art. 2 del Decreto 1835 de 1994.

### CAPITULO II

#### PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3º. ESTIPULACIÓN: Una vez admitido el aspirante, la Asociación podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de la Asociación, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo. El período de prueba no se presume y siempre deberá estipularse por escrito en el contrato de trabajo, so pena de que el Contrato se entienda regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 4º. DURACIÓN MÁXIMA: El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá

---

ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos solo es válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato. La estipulación de período de prueba en los contratos sucesivos se tendrá por no escrita.

ARTICULO 5º. PRORROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTICULO 6º. EFECTOS: Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. En todo caso, la Asociación deberá fundamentar la falta de competencia del trabajador para desempeñar el cargo para el que fue contratado (Sentencia T-978 del 2004 Corte Constitucional) cuando decida dar por terminado el contrato durante el periodo de prueba. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley.

### CAPITULO III

#### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7º. DEFINICIÓN: Se consideran trabajadores accidentales o transitorios y no verdaderos trabajadores de la Asociación, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de la asociación.

ARTICULO 8º. RÉGIMEN PRESTACIONAL: Los trabajadores accidentales o transitorios sólo tendrán derecho, fuera de la remuneración del descanso en los días domingos y demás días en que es legalmente obligatorio, a las prestaciones señaladas en el inciso 2o. del art. 223 del Código Sustantivo del Trabajo (indemnización por AT y EP, afiliación a seguridad social, prestaciones sociales comunes).

### CAPITULO IV

#### HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 9º. TURNOS: Para la atención al público y horario de los empleados, se cuenta con el siguiente horario: 7.6 Horas diarias

PARÁGRAFO 1: El presente horario podrá ser modificado por la asociación de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo y con previa autorización del Ministerio de la Protección Social; dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador afectado. Los períodos de descanso establecidos por la asociación no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 169 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

ARTICULO 10º. DURACIÓN DE LA JORNADA: La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (7.6) horas día y cuarenta y seis (46) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo.

ARTICULO 11º. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará el pago de recargo alguno. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. El Empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

## CAPITULO V VACACIONES

ARTICULO 12º. VACACIONES REMUNERADAS: los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones.

## CAPITULO VI PERMISOS

ARTICULO 13º. PERMISOS OBLIGATORIOS: La asociación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos: Ejercicio del derecho del sufragio; Desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; Grave calamidad doméstica debidamente comprobada; Concurrencia al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para la asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la asociación y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la asociación.

PARAGRAFO: Los permisos para dejar de asistir al trabajo deben ser expresamente otorgados por el representante legal o su delegado, de ser posible con antelación a la ausencia, salvo que no sea posible obtener el permiso previo por las circunstancias especiales del caso. Los permisos por grave calamidad doméstica deben ser solicitados tan pronto ocurra la calamidad y el trabajador pueda comunicarse con la asociación, lo que significa que es prohibido que el trabajador por sí mismo se tome un permiso por calamidad doméstica sin haber obtenido el permiso expreso de su superior Respectivo. La falta al trabajo sin haber obtenido el permiso previo constituye falta disciplinaria.

ARTICULO 14º. CONDICIONES PARA SU OTORGAMIENTO: Para la concesión de los permisos a que se refiere el artículo anterior deben cumplirse las siguientes condiciones:

- 
- a. Que el aviso se dé con la debida anticipación al superior respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el cual la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
  - b. Que el número de los que se ausenten el último caso previsto en el inciso primero del presente artículo no sea tal que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante de la asociación.
  - c. Que, salvo convención en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con el trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario. (CST Art. 57 núm. 6). Respecto al tiempo que se conceda para ir a consulta médica, no se hará descuento alguno, excepto cuando no se requiera el permiso solicitado, según el concepto del médico que atiende la consulta. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

PARÁGRAFO: Se considera grave calamidad doméstica para los efectos de este Artículo toda situación grave o imprevista o previsible que afecte en forma directa al trabajador de tal manera que le sea imperioso e imprescindible dejar de asistir al trabajo. Son situaciones de grave calamidad doméstica las siguientes: Grave accidente o enfermedad del trabajador, su cónyuge, hijos o padres; la muerte del padre, la madre, cónyuge o de hijos; nacimiento de un hijo; operación quirúrgica del cónyuge o de hijos. En tales casos la asociación podrá conceder, según las circunstancias de gravedad o distancia, permisos desde media jornada hasta tres (3) jornadas completas pudiendo ser remuneradas o no, según convenio previo. Le queda prohibido al trabajador tomarse por su cuenta, sin autorización expresa, tiempo adicional de permiso. Las situaciones por fallecimiento de otros parientes, cirugías u otros eventos no contemplados en este artículo requerirán siempre de permiso previo del representante legal.

## CAPITULO VII

### SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

#### ARTICULO 15º. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la asociación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional estará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos en el porcentaje establecido por las normas tributarias vigentes al momento de su causación.

---

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

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

ARTICULO 16º. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO: No constituye salario, de acuerdo con el artículo 128 del CST todo pago que reciba el trabajador que no corresponda a remuneración directa del servicio, o que se trate de regalo, donación, propina o por simple liberalidad del patrono. Tampoco es salario lo que reciba el trabajador para facilitar la labor como gastos de representación, gastos de transporte, gasolina o similares; ni tampoco lo serán las primas extralegales ocasionales o permanentes ni las bonificaciones ocasionales ni auxilios especiales, siempre que expresamente se exceptúen de carácter de salario. Así mismo, podrán excluir de tal carácter otros pagos que no sean contraprestación del servicio como los auxilios de estudio, de transporte, de alimentación u otros auxilios complementarios.

ARTICULO 17º. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por períodos mayores.

ARTICULO 18º. LUGAR DE PAGO: El pago de la nómina se realiza de forma quincenal, por entidad Bancaria.

ARTICULO 19º. A QUIEN SE HACE EL PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente, o a la persona que él autorice por escrito.

ARTICULO 20º. DÍAS DE PAGO: El trabajo de los empleados será remunerado, todos los días sábados semanalmente.

## CAPITULO VIII

### SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

ARTICULO 21º. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de la asociación serán prestados bien por la EPS seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general o maternidad o bien por la A.R.L, elegida por el empleador para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la cual Para la U.R Campus natural es Sura.

ARTICULO 22º. AVISO A LA ASOCIACION SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a su inmediato superior, o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 23º. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y

---

tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la ASOCIACION en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar.

ARTICULO 24º. ENFERMEDAD CONTAGIOSA O CRÓNICA: El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional, aunque no lo inhabilite para el trabajo, puede constituir un peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique que puede reanudar sus labores normales o que debe ser retirado definitivamente caso en el cual la ASOCIACION dará cumplimiento a las normas legales sobre la materia y a las disposiciones de este reglamento.

ARTICULO 25º. MEDIDAS DE HIGIENE OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial, a las que ordene la ASOCIACION para prevención de las enfermedades y de los riesgos en condiciones de trabajo para evitar los accidentes de trabajo:

a. El trabajador se someterá a los exámenes médicos particulares generales que prescriba la ASOCIACION en los períodos y horas previamente fijados por ella.

b. Deberá someterse igualmente a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por la asociación. En caso de enfermedad atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico correspondiente.

ARTICULO 26º. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el Líder debe informar inmediatamente al 123 y garantizar la misión del accidentado al Centro médico más cercano.

ARTICULO 27º. RESPONSABILIDAD DE LA ASOCIACION: La Asociación no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá la asociación de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a la asociación sobre el accidente, sin causa justificada.

ARTICULO 28º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Líder o empleador que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 29º. REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La asociación llevara un registro de las investigaciones de todos los accidentes de trabajo que se presenten. El Vigía ocupacional es los responsables que se realice dicha investigación y se archive de forma adecuada.

ARTICULO 30º. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la asociación como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad industrial que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de la 18 Protección Social, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

---

CAPITULO IX  
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

ARTICULO 31º. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respetar y acatar las instrucciones y órdenes precisas y las generales que les den sus superiores, b. Respetar a sus superiores, compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores, compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido, ser prudente y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario general de la asociación.
- e. Ejecutar las actividades y labores directamente relacionadas con el cargo u oficio y las complementarias al cargo con honradez, con lealtad, con buena voluntad y de la mejor manera posible de acuerdo con las políticas, normas principios y procedimientos de la asociación.
- f. Asistir al trabajo puntualmente y retirarse a la terminación de la jornada de trabajo. En cualquier caso, el trabajador deberá obtener permiso previo del superior jerárquico para llegar tarde, salir antes del horario aprobado o para dejar de asistir a la asociación.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Ser verídico en todo caso.
- i. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajado, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la asociación en general.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para evitar los accidentes de trabajo.
- k. Reportar cualquier anomalía en los equipos, materiales y procesos.
- l. Portar el uniforme y las dotaciones de trabajo en orden y limpios lo mismo que los elementos herramientas y ayudas para el trabajo al igual que el sitio de trabajo.

CAPITULO X  
NORMAS PARA EVITAR RIESGOS PROFESIONALES E INSTRUCCIONES PARA LOS CASOS DE ACCIDENTES  
LABORALES

ARTÍCULO 32º. Todo trabajador, además de someterse a las instrucciones y órdenes del personal directivo para evitar accidentes y riesgos profesionales, debe tomar por sí mismo las precauciones que su propia iniciativa le indiquen como aconsejables para evitar tales accidentes y riesgos profesionales, además de informar oportunamente a sus superiores sobre cualquier situación que eventualmente pueda implicar un riesgo a la seguridad o a la higiene.

ARTÍCULO 33º. Todo el personal

- a. A seleccionar el personal, procurando asignar a cada persona aquellas labores para las cuales demuestra mayor disposición o capacitación adecuada

- 
- b. A proporcionar a todos los trabajadores los elementos, herramientas y materiales necesarios para el desarrollo de la respectiva labor. A exigir que los trabajadores se presenten con toda puntualidad, vestidos y calzados en forma adecuada y a no permitir que el trabajo se realice en estado de embriaguez, ni bajo la acción de drogas estupefacientes.
  - c. A vigilar y exigir que todos los trabajadores cumplan las disposiciones sobre medidas preventivas de accidentes y que desempeñen sus labores con las instrucciones impartidas.
  - d. A revisar en forma periódica todo el equipo o elementos y a ordenar la reparación de los elementos que no ofrezcan la debida seguridad y la eficacia.
  - e. A visitar con frecuencia los lugares de trabajo, con el objeto de darse cuenta de la condición y seguridad de los mismos, interviniendo personalmente en las labores inseguras o peligrosas para evitar que se presenten accidentes o para evitar situaciones de descortesía o mal comportamiento.
  - f. A cuidar de que los pisos se mantengan limpios, libre de obstáculos, aceites o cualquier otro material resbaloso.
  - h. A garantizar el orden en la bodega, limpieza y fácil evacuación en todo momento.

ARTÍCULO 34º. En caso de accidente de trabajo, el trabajador accidentado o sus compañeros avisarán inmediatamente a los superiores a fin de que se presten los primeros auxilios a la víctima con los botiquines de urgencias de la asociación, y se disponga el tratamiento y asistencia de rigor.

#### CAPITULO XI JERARQUÍA

ARTICULO 35º. JERARQUÍA: Para efectos de la autoridad y ordenamiento de la asociación se prescribe la siguiente jerarquía:

1. Representante legal.
2. Auxiliar administrativa
3. Fontanero

#### CAPITULO XII

##### ARTICULO 36º. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACION Y TRABAJADORES

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos, uniformes adecuados y los materiales necesarios para la realización de las labores.
2. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, período y lugares convenidos.
4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VI de este Reglamento.
6. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle

---

practicar examen médico, examen de retiro y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.

Se considera que el trabajador por su culpa, elude, dificulta y dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, cesa la obligación del patrono.

7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, previamente autorizadas.

8. Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo. 22

9. Conservar el puesto a aquellos que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en caso de que se acuda a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

10. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

#### ARTÍCULO 37º. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte El Empleador o sus representantes según el orden jerárquico establecido y asistir puntualmente al trabajo dentro de los horarios señalados por el representante del Empleador.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Asociación, lo que no obsta denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar inmediatamente a la Asociación las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración necesaria en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Asociación.

7. Cumplir con las medidas higiénicas preventivas prescritas por el médico de la Asociación o las autoridades del ramo.

8. Cumplir con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o enfermedades profesionales.

9. Registrar en la oficina de personal de la Asociación, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La Asociación dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador y se entiende como válidamente remitida y notificada a esta, en tal caso.

10. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten sus superiores, en cuanto a tiempo, sitio, modo, cantidad y calidad de trabajo.

11. Responder por las herramientas, materiales de ayuda y equipos asignados para su trabajo, reportar su pérdida o daño a la mayor brevedad.

---

12. Registrar en la oficina de personal los cambios de su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que la Asociación requiere.

#### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACION Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 38º. Se prohíbe a la Asociación:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice. En cuanto a la cesantía y las pensiones de Jubilación la Asociación puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres que eventualmente establezca la Asociación.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
5. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convenciones que tiendan a perjudicar a los interesados a adoptar el sistema de “Lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras actividades de los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

#### ARTÍCULO 39º. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de alcohol, de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlos dentro de la Asociación. Se considera que el trabajador está bajo el influjo del licor cuando, a pesar de haber dejado de consumir licor, se encuentra bajo los efectos de la resaca o guayabo.
2. Sustraer o intentar sustraer de la Asociación objetos, dinero, documentos, información propia de la Asociación, útiles y herramientas de trabajo, materiales sin permiso expreso de la Asociación, así como consumirlos o emplearlos en su propio provecho dentro o fuera de la Asociación, o en provecho de terceros.
3. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Asociación, excepto en los casos de huelgas, en los cuales deben abandonar pacíficamente el lugar de trabajo. Llegar tarde al trabajo sin causa que lo justifique.

- 
5. Disminuir el ritmo normal de ejecución del trabajo en cuanto a cantidad y calidad, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
  6. Hacer colectas, rifas, suscripciones, ventas, compras o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
  7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
  8. Usar los útiles, implementos, equipos, y herramientas y materiales suministrados por la Asociación en objetivos distintos del trabajo contratado.
  9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores y terceras personas.
  10. No regresar al trabajo una vez terminada su consulta en el Sistema de Seguridad Social o E.P.S. o no cumplir la reglamentación de la en lo referente a citas en la entidad promotora de salud (E.P.S).
  11. Suspender la ejecución de un trabajo o negarse a realizarlo, sin justa causa.
  12. Manejar u operar equipos que no le hayan sido asignados.
  13. Faltar al respeto, injuriar, amenazar, burlarse o insultar a un superior, compañero, dentro o fuera del puesto de trabajo.
  14. Perder tiempo, conversar o ausentarse frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
  15. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para disminuir el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores o el de las máquinas o equipos para que no produzcan en la cantidad y / o calidad y tiempos que determine la Asociación.
  16. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
  17. Discutir durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, o arrojar objetos o mantener una conducta indecente o contraria a las buenas costumbres.
  18. Dormir, acostarse o recostarse durante las horas de trabajo.
  19. Hacer trabajos dentro de la Asociación, en beneficio propio o de terceros distintos de las labores propias asignadas por la Asociación, sin permiso escrito del superior.
  20. Abandonar el puesto de trabajo sin que haya sido reemplazado en este por su compañero del siguiente turno o sin autorización del jefe inmediato.
  21. Dejar de guardar materiales en los lugares destinados al efecto.
  22. Dañar materiales o equipo por descuido, por negligencia o por incumplimiento de órdenes e instrucciones.
  23. Participar en espionaje o sabotaje.
  24. Negarse a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
  25. Realizar actos que perturben la disciplina en el sitio de trabajo.
  26. Llegar retardado al sitio de trabajo.
  27. Instigar o pelear, de palabra o de manos, dentro de las instalaciones de la Asociación
  28. Descuidar la presentación personal, no cumplir con las normas de protección personal o negarse a usar los elementos de protección personal.
  29. No asistir a las reuniones de trabajo que sean citadas; o no elaborar o presentar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.

- 
30. Cambiar los métodos o procedimientos sin autorización expresa de sus jefes.
31. Faltar a la moral o buenas costumbres.
32. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier funcionario o trabajador de la Asociación

### CAPITULO XIII

#### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 40º. SANCIONES DISCIPLINARIAS: La Asociación no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo. El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción de alguna parte de estos por lo cual se entiende aceptada la escala de faltas y sanciones (Sentencia C-934 de 2004).

### CAPITULO XIV

#### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 41º. Para la calificación de levedad o gravedad, el superior jerárquico tendrá en cuenta el tipo de falta, la reincidencia en la falta, el ánimo o voluntad del trabajador en evitar los efectos dañinos de la falta, la forma como quedan afectados los bienes materiales, equipos e infraestructura física o los derechos, el prestigio, la autoridad e intereses de la Asociación.

ARTICULO 42º. La negligencia, imprudencia o falta de cuidado serán sancionadas de acuerdo con el avalúo del daño, teniendo en cuenta las circunstancias en que ocurrió el hecho.

ARTICULO 43º. La reincidencia en número determinado de faltas leves, según su entidad, será considerada como falta grave.

ARTICULO 44º. Todo acto considerado como falta grave, tiene como consecuencia inmediata el despido por justa causa. Si el acto es una falta leve, la sanción va desde multas, llamadas de atención por escrito y con anotación en la hoja de vida. El despido no es considerado como sanción disciplinaria sino como una forma de terminación del contrato.

ARTICULO 45º. Cuando la falta constituya un acto delictivo la Asociación podrá, si lo considera necesario, elevar la denuncia penal respectiva; pero no es indispensable para la configuración de la justa causa, a menos que se invoque el Artículo 250 del Código del Trabajo.

ARTICULO 46º. La calificación de la gravedad o levedad de las faltas la hará el jefe inmediato, basándose en las informaciones y explicaciones del trabajador o de los testigos, el nivel socio-cultural del trabajador y su capacidad para entender lo que ha hecho. Una falta leve podrá ser considerada grave cuando quiera que el trabajador la cometa en contra de expresa prohibición de su jefe, no haga nada por evitar la reincidencia o cuando sea manifiesta la mala intención. A su vez, una falta grave podrá ser atenuada cuando el trabajador trata de evitar sus efectos dañinos o demostró deseos de resarcir el daño.

ARTÍCULO 47º. La escala de retardos y sanciones para el personal:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación, implica por primera vez, un llamado de atención; por la segunda vez, suspensión por tres días; por la tercera vez, terminación del contrato. El primer llamado de atención es verbal, a partir del segundo se debe dejar acta de descargos en la carpeta del empleado.

---

b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación, implica por primera vez, llamado de atención, el cual tendrá como soporte acta de descargos, después del segundo llamado de atención se dará terminación del contrato.

c. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Asociación implica por primera vez, llamado de atención con soporte de acta de descargos, después del segundo llamado de atención se dará terminación del contrato.

d. El bajo rendimiento premeditado y comprobado con personas que desempeñan el mismo oficio implica por primera vez, llamado de atención con acta de descargos, después del segundo llamado de atención se dará terminación del contrato.

e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica por primera vez, llamado de atención con acta de descargos, después del segundo llamado de atención se dará terminación del contrato.

ARTÍCULO 48º. La inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y el desobedecimiento a órdenes precisas de trabajo impartidas por un superior o Líder, siempre y cuando no constituya un acto grave de indisciplina: - Por 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos - Por la 2ª vez, suspensión hasta por quince (15) días, con acta de descargos.

ARTÍCULO 50º. La disminución intencional del ritmo de trabajo, la interrupción transitoria del trabajo haciendo mítines o protestas colectivas sin haber agotado el trámite legal para la declaración de la huelga: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días para los partícipes no promotores. Ambos con acta de descargos.

ARTÍCULO 51º. El retiro del trabajador de su puesto de trabajo, antes de la hora de terminación del turno siguiente o de que el trabajador sustituto le reciba, sin justificación suficiente, se sanciona: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días con acta de descargos. - Por la 2ª vez, suspensión hasta por quince (15) días, con acta de descargos.

ARTÍCULO 52º. Retirarse del punto de trabajo o dejar de atender directa y personalmente la labor encomendada, sin autorización expresa del supervisor: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por tres (3) días, con acta de descargos. - Por la 2ª vez, suspensión hasta por quince (15) días, con acta de descargos.

ARTÍCULO 53º. Cualquier violación leve a las prohibiciones y obligaciones establecidas en este reglamento, siempre y cuando no contemple violencia o desacato a orden superior o no haya causado perjuicios graves, se sanciona: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos. - Por la 2ª vez, suspensión hasta por dos (2) meses, con acta de descargos. - Por la 3ª vez, se considera falta grave y se da terminación de contrato.

ARTICULO 54º. Fumar dentro de las instalaciones de la Asociación - Por 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos.

ARTÍCULO 55º. Amenazar, golpear, reñir a puños o con armas con superiores, con otro trabajador, visitantes o proveedores durante el tiempo de servicio, aún en los descansos: Si se trata del contrincante que no empezó la pelea, suspensión hasta por ocho (8) días, a menos que su conducta constituya un acto grave de indisciplina. Si la falta es grave o se trata de quien instigo o promovió la pelea es falta grave.

---

ARTÍCULO 56º. Alterar el orden y la paz en el sitio de trabajo bien sea por juegos, chanzas, bromas o bien por medio de actos violentos o disputas verbales con otros trabajadores, con sus superiores, o visitantes o con personas extrañas a la organización de tal forma que las labores normales se afecten temporalmente, se sanciona: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos. Si la alteración del orden es mayor se considera de carácter grave.

ARTÍCULO 57º. Conservar armas de cualquier clase en el trabajo sin estar autorizado para ello: a. Por la 1ª vez, suspensión, hasta de cinco (5) días, con acta de descargos. b. Por la 2ª vez, se considera falta grave.

ARTÍCULO 58º. Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes, descuidando el mantenimiento o el equilibrio de maquinarias, elementos o equipos, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas de Seguridad industrial se sanciona: - La 1ª vez, con suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos. - La 2ª. Vez, se considera falta grave. Si la violación o incumplimiento de las medidas de prevención causa grave perjuicio a las personas o las cosas, se considera falta grave.

ARTÍCULO 59º. Causar daños en equipos o mercancía, bienes o documentos de la Asociación o de otros trabajadores por descuido o negligencia: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos - Por la 2ª vez, se considera falta grave.

ARTÍCULO 60º. Coartar la libertad de un compañero de trabajo para laborar o no, para asociarse o afiliarse a un sindicato o para retirarse del mismo, se considera falta grave.

ARTÍCULO 61º. Cometer en el lugar de trabajo, aún en descanso o fuera del turno, actos contra la moral o las buenas costumbres o delitos en contra de los intereses de la Asociación, sus directivos, compañeros de trabajo: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos - Por la 2ª vez, se considera falta grave. PARAGRAFO Toda tentativa de acto delictivo se sanciona en igual forma al acto delictivo mismo.

ARTÍCULO 62º. Utilizar, sustraer o apropiarse de objetos, documentos, elementos, herramientas, equipos, materias primas para la labor o usarlos en oficios diferentes a los encargados o en beneficio personal o de terceros sin autorización previa: - Por la 1ª vez, suspensión hasta por cinco (5) días, con acta de descargos - Por la 2ª vez, se considera falta grave. Si el uso o apropiación constituye acto delictivo presuntamente o abuso de confianza por uso indebido, es falta grave por la primera vez, sin tomar en consideración el valor de lo usado o apropiado. Tendrá la misma sanción toda tentativa de apropiación o abuso de confianza o la devolución de lo indebidamente usado.

ARTÍCULO 63º. Enfrentarse en disputa verbal con un superior, con compañeros de trabajo, o visitantes aún por razones técnicas o de trabajo llegando al irrespeto en el trato, se sanciona: - Por la 1ª vez, con suspensión hasta por ocho (8) días, con acta de descargos - Por la 2ª vez, por ser reincidencia, es falta grave. - Si el enfrentamiento o negativa constituye un acto grave de indisciplina, es falta grave.

ARTÍCULO 64º. Hacer afirmaciones falsas, injuriosas o maliciosas sobre la Asociación, sus directivos, funcionarios públicos o contra los servicios o situación financiera de la Asociación; atentar de palabra contra el honor y buena honra de directivos o compañeros de trabajo, actuar en forma desleal con la Asociación favoreciendo los intereses de la competencia - Por la 1ª vez, suspensión hasta por cinco (5)

---

días, con acta de descargos - Por a 2ª vez, se considera falta grave a menos que en si misma sea de naturaleza grave.

PARAGRAFO 1: La imposición de una multa no impide que la Asociación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

PARAGRAFO 2: Las multas que se prevén solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (1/5) parte del salario de un día y su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

## CAPITULO XV

### FALTAS QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA (DESPIDO)

ARTÍCULO 66º. Además de las causales señaladas en los artículos anteriores y de las que el Artículo 7 del Decreto 2351/65 y su Decreto y Reglamentación 1373/66, establecen como causales de terminación por parte del patrono por justa causa y por tanto sin indemnización alguna, se establecen y resaltan las siguientes:

a.- Todo acto delictuoso del trabajador contra la Asociación, sus Directivos, incluso cuando el acto es frustrado por acción de vigilantes, empleados o la autoridad o cuando se trate de tentativa.

b.- Todo daño grave o leve, que el trabajador cause intencionalmente a los edificios, equipos, materias primas, productos terminados e incluso material de desecho de propiedad la Asociación o del cliente.

c.- El que el trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la Asociación o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.

d.- La no revisión de las instalaciones.

he. - Toda falta grave considerada como tal en este reglamento.

PARÁGRAFO 1: Causas de terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

#### A.- POR PARTE DEL PATRONO.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes y/o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

- 
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
  6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
  7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.
  8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Asociación.
  9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
  10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
  11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
  12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
  13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
  14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Asociación.
  15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales o convencionales derivadas de la enfermedad. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días.

**B. POR PARTE DEL TRABAJADOR:**

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no lo modifique.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.

---

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO 1: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO 2: También constituyen causales justas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador (despido) las siguientes, por considerarse faltas graves, aplican para todo el personal.

- a. El retardo hasta de quince (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La reincidencia en llegadas tardes cuando ocurra dos (4) veces dentro de un mismo período de pago o un mes calendario.
- c. Por faltar a una jornada de trabajo sin excusa suficiente al empleador o cuando haya sido en contra de orden precisa de este o cuando ocurra por tercera vez sin excusa suficiente o cuando la ausencia, aun la primera vez, implique perjuicio grave a la Asociación o ponga en peligro de sufrir perjuicio.
- d. La inejecución sin razones válidas de órdenes precisas de trabajo cuando haya reincidencia por tres (3) veces, o cuando la inejecución, aun la primera vez, implique falta grave de indisciplina o cause perjuicio o ponga en peligro de sufrirlo, en contra de la Asociación.
- e. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuya reincidencia se presente por tercera (3) vez.
- f. Toda suspensión de labores, su promoción o excitación, disminución de ritmo de trabajo, dirección de mítines o protestas colectivas que alteren de algún modo la paz laboral. Cuando no se trate del promotor si no de partícipes habrá despido por reincidir dos (2) veces.
- g. Abandonar el puesto de trabajo sin permiso o antes de terminar la jornada causando o poniendo en riesgo de causar perjuicios en el servicio o en contra de orden precisa de un superior. Si no hay perjuicios graves hay lugar a despido por reincidencia por tercera (3ª.) vez.
- h. Fumar en lugares no dispuestos para esto siendo reincidente en esto dos veces o más.
- i. Toda alteración grave de la paz laboral sea por chanzas, riñas, amenazas o actos violentos, aun en horas de descanso, da lugar al despido la reincidencia por segunda vez lo mismo si van contra la moral, el orden, la ética o las buenas costumbres.
- j. Descuadre de dineros por tercera vez.

## CAPITULO XVI EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 67º: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, 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.

ARTÍCULO 68º: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

---

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 69º: CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la Asociación tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

ARTÍCULO 70º: Conductas que constituyen acoso laboral entre otras:

1. Las agresiones físicas, por la primera vez y cualquiera sea el resultado.

2. Expresiones verbales injuriosas o insultantes, soeces en contra de la raza, condición física, preferencias sexuales, aspectos social, político o religioso; burlas por apariencia física o forma de vestir.

3. Comentarios humillantes o denigrantes o despreciativos frente a compañeros.

4. Amenazas reiteradas e injustificadas de despido, solicitudes arbitrarias de renuncia y en general, todos los actos dirigidos a forzar la renuncia del trabajador.

5. Someter al trabajador en forma repetida a procesos y sanciones disciplinarias en forma temeraria y sin causa justificada.

6. Imposición de deberes distintos a los normales o desproporcionados; cambio del lugar de trabajo, de horario o de labor sin fundamento o sin necesidad del servicio o con discriminación.

7. Exigencia de horarios excesivos o trabajo en días de descanso sin fundamento o sin razones válidas para el servicio; cambios bruscos de horarios o en forma discriminatoria respecto de otros empleados.

8. Negativa u ocultamiento injustificado a entregar materiales, herramientas, elementos de trabajo, insumos, informaciones o documentos para las labores; negativa de permisos o de licencias por enfermedad u otras sin razón justificada que dificulten o entorpezcan la labor o que busquen desmotivar al trabajador.

9. Ofensas, insultos, intimidaciones o aislamiento entre el grupo de compañeros.

---

10. La desprotección del trabajador por falta de afiliación a la seguridad social, por falta de entrega de elementos de seguridad o exigencias de labores sin los mínimos requisitos de protección y seguridad.

11. Todos los hechos o actos dirigidos a causar en el trabajador angustia, temor, intimidación o desmotivación con el expreso propósito de buscar la renuncia del trabajador.

12. El menosprecio el trato denigrante y discriminatorio que afecte la autoestima del trabajador.

13. Cualquiera de estas conductas pueden ser ejecutada por interpuesta persona. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad Asociación e institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Asociación o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Asociación o la institución.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

#### ARTÍCULO 71º: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA ASOCIACION:

La Asociación, en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la Asociación, establece los siguientes mecanismos de prevención:

1. Formar el comité de convivencia laboral y garantizar sus reuniones una vez al mes.

2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la Asociación lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.

3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la Asociación para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.

4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la Asociación.

5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

---

6. Establecer las siguientes obligaciones y prohibiciones expresas a cargo del empleador y de los trabajadores, en especial para aquellos que tienen personal a su cargo o funciones de dirección y manejo.

6.1. Obligaciones especiales del empleador y de empleados que tienen cargos de dirección y manejo:

6.1.1. Dar un trato considerado a todos los trabajadores, respetando su dignidad humana.

6.1.2. Mantener un ambiente laboral adecuado en donde se permita el libre desempeño de la personalidad de todas las personas vinculadas laboralmente sin distingos de raza, sexo, condición social, vestimenta, nivel educativo.

6.1.3. Respetar los cargos, funciones y horarios asignados conforme al contrato de trabajo o a las modificaciones pactadas entre las partes.

6.1.4. Hacer las exigencias de cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones propias del cargo o función con el respeto debido a la dignidad humana.

6.1.5. Establecer los cambios en cuanto a funciones, horarios o actividades cuando las condiciones del servicio lo ameriten o justifiquen.

6.1.6. Tomar en consideración las explicaciones o sugerencias razonables que le hagan los subalternos para el mejoramiento del ambiente laboral.

6.1.7. Proporcionar a los trabajadores los elementos, equipos, locales, instrumentos, documentos y demás medios para realizar la labor o el tiempo necesario y adecuado para ejecutarla,

6.2. Prohibiciones especiales para el empleador y empleados que tienen cargos de dirección y manejo:

6.2.1. Maltratar de palabra o de obra a los trabajadores subalternos o compañeros de trabajo del mismo nivel.

6.2.2. Utilizar expresiones vulgares, insultantes, denigrantes, burlonas o ridiculizaste respecto de algún trabajador subalterno.

6.2.3. Dar trato discriminatorio a los subalternos o compañeros por motivos de sexo, raza, apariencia física, vestuario, oficio u otra circunstancia personal.

6.2.4. Exigir cambios de actividad, de oficio, horario o jornada sin existir razones válidas que los justifiquen o cuando haya otras personas en condiciones de hacerlos.

6.2.5. Negar o impedir el acceso del trabajador a los locales, herramientas, elementos, equipos, documentos adecuados y necesarios para la labor.

6.2.6. Asignar funciones o actividades denigrantes o que impliquen menosprecio de las aptitudes o cualidades del subalterno o compañero.

6.2.7. Ejercer reiteradamente o con frecuencia acciones disciplinarias infundadas e injustificadas.

6.2.8. Realizar o permitir cualquier acto que vaya dirigido a infundir temor, terror, intimidación o angustia entre los trabajadores o que genere desmotivación entre ellos o que busque forzarlos a renunciar. Se presume que el contrato de trabajo termina con justa causa por parte del trabajador y, por ende, constituye despido indirecto, cuando el trabajador invoca por escrito alguna o algunas causales de acoso laboral, siempre que se trate de situaciones comprobables y persistentes. Aparte de lo anterior, el trabajador podrá denunciar ante las autoridades competentes para que se impongan las sanciones a que haya lugar conforme al artículo 10 y 11 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 72º: PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

---

De acuerdo a lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. La Asociación podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas. Como primera medida o mecanismo tendiente a corregir los actos o hechos que impliquen acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, el empleador deberá implementar las siguientes conductas:

- a. Escuchar con diligencia y cuidado a las partes afectadas, tanto a la presunta víctima como al presunto acosador.
- b. Instar a los involucrados que suspendan todo acto que implique agresión o acoso laboral o a la dignidad del trabajador.
- c. Intentar restablecimiento de la paz laboral buscando, de ser posible y necesaria, la reasignación de funciones, de jornadas o de sitio de trabajo.
- d. Promover la reparación del daño, bien sea mediante disculpas o actos de desagravio.

## CAPITULO XVII

### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMA DE APLICACION DE LAS SANCIONES

DISCIPLINARIAS ARTÍCULO 73º. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria de suspensión la Asociación debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. (Artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo). Este procedimiento no es indispensable cuando la falta amerite despido con justa causa.

ARTÍCULO 74º. Para la comprobación de la falta cometida por el trabajador se tendrá en cuenta el informe que rinda cualquiera de los empleados que se indican en el Capítulo de "Orden Jerárquico". A falta de tal informe, la comprobación podrá hacerse con el testimonio de los compañeros del trabajador que cometió la infracción.

ARTÍCULO 75º. El empleado de orden jerárquico que vaya a aplicar una sanción de suspensión, lo comunicará por escrito o verbalmente al trabajador, en forma de determinar la falta que la ocasiona, a fin de que el inculpado pueda presentar sus descargos.

ARTÍCULO 76º. Las sanciones disciplinarias no podrán consistir en penas corporales, ni lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 77º. Todos los medios legales de prueba son admisibles para la comprobación de la falta, cuya prueba correrá por parte de la Asociación. Al trabajador que alega no haber cometido la falta o tener justificación o excusa le corresponde probar los hechos que lo exculpan. RECURSOS A LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS El trabajador que sufra una sanción disciplinaria podrá interponer ante el jefe que aplicó la sanción el recurso de reposición, con un plazo máximo de tres (3) días, para que su jefe reforme o modifique la sanción. Esta reposición la resolverá el superior que aplicó la sanción en forma inmediata, para lo cual elevará un acta en la cual se consignen las causales de la sanción y no habrá apelación.

ARTÍCULO 78º. EFECTOS DE LAS SANCIONES Las sanciones deberán ser aplicadas tan pronto se compruebe o conozca la ocurrencia de la falta, a menos que sea necesario cumplir con el trámite de comprobación de faltas, o que la distancia o las condiciones de trabajo impidan al jefe inmediato conocer de la falta oportunamente. Las sanciones que acarreen suspensión se empezarán a cumplir en

---

la primera hora hábil del día siguiente a aquel en que se impuso. El trabajador suspendido no podrá estar en su lugar de trabajo. Ni utilizar herramientas o equipos o maquinarias y bienes de la Asociación. Mientras dure la suspensión no tendrá derecho a remuneración alguna, ni derecho al pago del descanso remunerado por días Domingos y Festivos. Además, el tiempo de suspensión no se tendrá en cuenta para contabilizar el tiempo de servicio para efecto de cesantías, vacaciones y jubilación. Una vez terminado el tiempo de suspensión, el trabajador debe reincorporarse. Cuando la decisión es de despido con justa causa, el contrato de trabajo se terminará a partir de la última hora de servicio en el día en que se impuso. El trabajador tendrá derecho a sacar de la Asociación sus objetos personales, pero ninguna herramienta o equipo de propiedad de la Asociación o sus compañeros. También tendrá derecho a sus prestaciones sociales que la Asociación le entregará previas las deducciones y retenciones que el trabajador haya autorizado por escrito, a menos que, en razón de la causa del despido, la Asociación pueda retener el pago de prestaciones y demás conceptos hasta que la Justicia decida lo pertinente (como es el caso de que el despido se debe a hurto, daños intencionales a edificios, maquinarias, equipos, bienes o revelación de secretos técnicos o comerciales con perjuicio grave para la Asociación. (Artículo 250 del CST.)

PARAGRAFO 1: En la Asociación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 2: CADUCIDAD DE LAS FALTAS: Si transcurridos dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para efectos disciplinarios.

#### CAPITULO XVIII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES ARTICULO 79º. PROHIBICIONES: Queda prohibido emplear en labores peligrosas e insalubres o que demanden grandes esfuerzos, a mujeres. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen en el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

#### CAPITULO XIX

##### PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTICULO 90º. PUBLICACIÓN: El presente reglamento interno de trabajo fue socializado con el personal de empleados y así mismo fue fijado en las instalaciones de la Asociación el día 20 de agosto del año 2016, para recibir las recomendaciones y sugerencias necesaria dando cumplimiento al Artículo 17 de la ley 1429 de diciembre 2010; una vez conocido y no siendo objeto de modificación se procede a su aprobación.

PARAGRAFO 1: Se realizará la fijación en el lugar de trabajo en dos (2) sitios distintas copias íntegras legibles del presente reglamento.

PARAGARFO 2: Se emitirá circular informando la puesta en vigencia del presente reglamento.

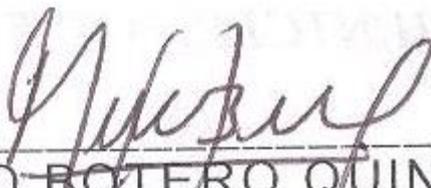
ARTICULO 79º. VIGENCIA: Este reglamento empezará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

ARTICULO 80º. DEROGATORIA DE NORMAS ANTERIORES: A partir del momento de entrada en vigencia de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de la fecha haya tenido la Asociación.

---

ARTICULO 81º. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Diciembre de 2017



FABIO BOTERO QUINTERO  
CC 70.900.067 de marinilla  
Presidente

#### 6.5 Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

##### SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Asociación: Acueducto las mercedes, la esperanza, la esmeralda y el chagualo del municipio de Marinilla.

Ubicación: Marinilla Antioquia.

ARL: Positiva

Nit: 811008825-8

ARTICULO 1º. La Asociación se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, ley 776 de 2002 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2º. La Asociación se obliga a Nombrar el Vigía ocupacional de conformidad con la Resolución 2013 de 1986 y demás normas que con este fin se establezcan.

ARTICULO 3º. La Asociación se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier



daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO 4<sup>o</sup>. Los riesgos existentes en la Asociación, están constituidos principalmente por:

Físico: Golpe o atrapamiento por manipulación de mercancía, Exposición a altas temperaturas, Ruido, Caída de alturas.

Químico: Manejo de productos químicos para realizar aseo, fumigar, Material Particulado

- Biológico: Dermatitis de piel por contacto con el dinero, Virus.
- Ergonómico: Posturas, Tempo prolongado de pie, Manipulación de cargas, Movimientos Repetitivos.

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO - REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

- Público: Situación de robo.

O Sicosocial: Estrés por condiciones laborales, interpersonales o extralaborales.

O Físico Químico: Incendio y Explosión

O Transito: Accidente de transito

PARÁGRAFO: A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Asociación ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la Asociación, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5<sup>o</sup>. La Asociación y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la Asociación.

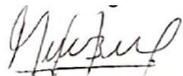
ARTICULO 6<sup>o</sup>. La Asociación ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7<sup>o</sup>. Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyo contenido se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8<sup>o</sup>. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la fecha de aprobación y durante el tiempo que la Asociación conserve su actividad económica, métodos de producción,

---

instalaciones locativas, o cuando se dicten disposiciones reglamentarias que modifiquen la vigencia de este reglamento.



---

Fabio de Jesús Botero Quintero  
Representante Legal  
Marinilla- Antioquia

Diciembre de 2017

## SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### Política de seguridad y salud en el trabajo

Acueducto las Mercedes, la Esperanza, la Esmeralda y el Chagualo del Municipio de Marinilla. Consciente de los riesgos, físicos, químicos, biológicos, eléctricos, locativos, socio sociales, ergonómico, de tránsito, público y natural; se compromete con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; con la implementación de acciones para mitigar el efecto de los riesgos y con el cumplimiento de los requisitos legales; previendo enfermedades, accidentes y mejorando las calidades de vida de los empleados, contratistas y sub contratistas.

### Objetivos de seguridad y salud en el trabajo

1. Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de Seguridad y salud en el trabajo.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

---

Fabio De Jesús Botero Quintero  
Representante Legal

## 7. COMPONENTES DEL PLAN DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL DE LA ASOCIACION COMUNITARIA ACUEDUCTO LAS MERCEDES.

Dado el cumplimiento a los establecido en el marco regulador de la circular externa K 2023090000018 del 12 de enero de 2023 expedida por la Secretaria General del Departamento de Antioquia, que establece los “Lineamientos sobre el Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE” en acatamiento de la ley 22 de 1987, y por la delegación de funciones conferida por el presidente de la republica e el decreto nacional N° 1318 de 1988, a los gobernadores les corresponde ejercer funciones de inspección vigilancia y controla las entidades sin ánimo de lucro. LEY 2195 DE 2022, que adiciona el art 34 numeral 7 de la ley 1474 de 2011, obligado a la implementación de instrumentos que contribuya a la gestión ética y a la transparencia.

- 7.1. Gestión Institucional de riesgos de corrupción, opacidad fraude y soborno y ST.
- 7.2. Redes Institucionales y Canales de Denuncia
- 7.3. Transparencia y acceso a la información.
- 7.4. Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas.
- 7.5. Legalidad e Integridad.
- 7.6. Estado Abierto.

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO		RESULTADOS VALORACIÓN						REPORTE AUTOCONTROL (Abril 2021)						
Proceso	Descripción del Evento	Causas	Consecuencia	Prob. Inherente	Impacto Inherente	Nivel Riesgo Inherente	Prob. Residu.	Impacto Residu.	Nivel Riesgo Residu.	Actividades del Plan de Tratamiento o	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Fin	Reporte Avance de la Actividad
Direccional Estratégico	Priorizar la asignación de recursos para proyectos o actividades dentro del Plan de Inversiones y la planificación de funcionamiento y operación, con el fin de favorecer u obtener beneficios particulares	1. Tráfico de influencias para obtener recursos para proyectos o actividades dentro del Plan de Inversiones y la planificación de funcionamiento y operación, con el fin de favorecer u obtener beneficios particulares	1) Impacto operativo generado por el aplazamiento en la ejecución de actividades y proyectos. 2) Impacto en la imagen ante Entes de Control, la comunidad y otros grupos de interés.	Posible	Mayor	Importante	Falso	Mayor	Bajo	Seguimiento a Controles. Comité de proyectos de inversión. Aplicación de los lineamientos y políticas para la asignación y priorización de recursos de inversión. Aprobación de cambios en el Plan de Inversiones financiado por parte de la Junta Directiva. Aplicación de los lineamientos y políticas para la asignación y priorización de recursos de funcionamiento y operación.	Dirección de Planeación y Control de Rentabilidad, Gastos y Costos Dirección de Inversiones	01/06/2024	31/03/2024	Para controlar la asignación y priorización de recursos a las áreas en relación con las necesidades de funcionamiento y operación asociadas a su misión y a la estrategia de los Asociados, al iniciar el proceso de planificación se realiza reunión con los Delegados de la Asamblea, Junta Administradora y Asistente administrativa de las áreas dando a conocer los parámetros, lineamientos y políticas para planificar los recursos necesarios para realizar las actividades requeridas por la Asociados y acordes con las funciones y responsabilidades del área para la siguiente vigencia con el ánimo que se de cumplimiento a las políticas de austeridad en el gasto público, las directrices del Comité Corporativo, los lineamientos presupuestales, las metas corporativas, las proyecciones financieras y correspondencia frente a costos reconocidos por tarifas. Posteriormente se presenta a comité corporativo la planificación de las actividades de funcionamiento y operación, quien revisa y/o solicita ajustes en caso de requerir. En el caso de las modificaciones se revisa que las actividades requeridas por la Asociados estén acordes con los lineamientos anteriormente descritos y posteriormente dichas modificaciones se someten a aprobación de la Asamblea de Delegados.
Político Autogoberno	Se atribuyen responsabilidades comunales por parte de la Asociación, siendo responsable que contribuye al mejoramiento de la calidad del agua de la población, prohibe especulaciones políticas relacionadas con ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar de manera personal o por interpuesta persona una ventaja económica, financiera, en favor o provecho propio o de un tercero, como incentivo para que sus servidores	1) Permitir sobornos ante comités celebrados por la Asociación. Fraude: Cualquier acto ilegal caracterizado por ser un engaño, ocultación o violación de confianza, que no requiere la aplicación de amenaza, violencia o de fuerza física, perpetrado por individuos y/o organizaciones miembros o ajenos a la entidad, con el fin de apropiarse de dinero, bienes o servicios. Fraude externo: Se define como los actos realizados por una persona externa a la entidad, que buscan defraudar, apropiarse indebidamente de activos de la misma o incumplir normas o leyes. Lavado de activos: Delito que comete toda persona que busca dar apariencia de legalidad a bienes o dinero provenientes de alguna de las actividades de desarrollo de la entidad.	1. Impacto operativo generado por procesos en la información. 2. Daño a la imagen de la Asociación ante Entes de Control u otros grupos de interés. 3. Requirimiento de tipo legal en contra de la Asociación. 4. Impacto económico derivado de la atención de las acciones legales	Probable	Carambólico	Inaceptable	Posible	Carambólico	Importante	Seguimiento a Controles. Verificación precios de referencia FUNDACIONES. 2) Revisión y control de planes Estudios previos. 3) Validación de solicitud de contratación. Vó el Plan de compras y contratación. 4) Acceso restringido a las ofertas y evaluación de las ofertas. 5) Verificación objetiva integrantes de la Junta Directiva. 6) Tratado del informe de evaluación. 7) Mecanismo aleatorio método de asignación de puntaje oferta económica.				Se adjunta pantallazo de la verificación del presupuesto a través del correo electrónico. Dicho proceso contó con la revisión por parte de la junta administradora, quienes realizaron observaciones al contenido de la solicitud de contratación, lo cual originó un alcance por parte del área a dicho documento. Se adjunta pantallazo con la verificación de los amparos presupuestales y la asignación del número del proceso con el cual se evidencia la debida radicación y verificación del plan de contratación. De conformidad con lo definido en el manual de contratación, la Junta Administradora cuenta con total autonomía para realizar la evaluación de ofertas, tal como lo acredita los Estatutos de la asociación. De conformidad con lo definido en los estatutos una vez la Asamblea de delegados de el visto bueno y previa autorización del presupuesto, se realiza la conformación del comité evaluador por parte de la junta administradora, designación que es aceptada por cada uno de sus miembros. De conformidad a lo definido en los Estatutos de la Organización, efectuada la evaluación se realiza traslado a los oferentes para sus observaciones, efectuadas las mismas se realiza un segundo informe de evaluación. Se adjunta pantallazo de la trazabilidad de la evaluación de las ofertas.

### 1. Gestión Institucional de riesgos de corrupción, opacidad Fraude y soborno Transnacional.

La implementación del Sistema Integrado de Gestión de Riesgos en el Acueducto Las Mercedes, conllevó la necesidad de identificar y articular factores, riesgos, acciones de control y planes de mitigación que son gestionados en conjunto para aportar al logro de los objetivos institucionales a través de acciones comunes y compartiendo recursos, capacidades, costos,

conocimiento y activos. A partir de la determinación de los riesgos de posibles actos de corrupción, causas y sus consecuencias se establecen las medidas orientadas a controlarlos. En tal sentido, este componente del PTEE contempla la formulación de matrices de riesgos asociados con las estrategias para combatir la Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno ST. Se elaboró con la participación de los procesos más susceptibles a la condición aquí establecida.

Nombre	Fecha de modificación	Tipo	Tamaño
MATRIZ DE ANALISIS DE RIESGO FINANC...	27/05/2024 11:52 a. m.	Hoja de cálculo d...	147 KB
MATRIZ DE LA GESTION AMBIENTAL	27/05/2024 10:40 a. m.	Hoja de cálculo d...	77 KB
MATRIZ DE RIESGO ADMINISTRATIVO -B...	27/05/2024 10:48 a. m.	Hoja de cálculo d...	101 KB
MATRIZ DE RIESGO CONTROL EN RENTA ...	27/05/2024 10:36 a. m.	Hoja de cálculo d...	64 KB
MATRIZ DE RIESGO EN PLANEACION Y C...	27/05/2024 10:51 a. m.	Hoja de cálculo d...	74 KB
MATRIZ DE RIESGO GESTION COMUNITA...	27/05/2024 11:04 a. m.	Hoja de cálculo d...	143 KB
MATRIZ DE RIESGO LOGISTICA DE MANT...	27/05/2024 10:57 a. m.	Hoja de cálculo d...	149 KB
MATRIZ DEL RIESGO ADMINISTRACION ...	27/05/2024 10:19 a. m.	Hoja de cálculo d...	79 KB
MATRIZ RIESGO SERVICIO DE INFORMATI...	27/05/2024 11:10 a. m.	Hoja de cálculo d...	163 KB
MATRIZ SANEAMIENTO AMBIENTAL	27/05/2024 11:12 a. m.	Hoja de cálculo d...	106 KB
MATRIZ TANQUE ANTIGUO VEREDA ALD...	27/05/2024 11:15 a. m.	Hoja de cálculo d...	296 KB
MATRIZ TANQUE ELVADO 1 Y 2 VEREDA E...	27/05/2024 11:16 a. m.	Hoja de cálculo d...	298 KB
Matriz+ Riesgos+ Corrupción.	29/05/2024 11:10 a. m.	Hoja de cálculo d...	73 KB
programa de transparencia y etica empres...	27/05/2024 12:47 p. m.	Microsoft Edge P...	1,151 KB

7.2. Redes Institucionales y Canales de Denuncia.

Presencial por medio de PQRS, modulo digitalizado en el acueducto veredal las Mercedes y custodiado por nuestro facilitador de software SAYMIR.

Correo electrónico: [www.acueductolasmercedes.com](http://www.acueductolasmercedes.com)

WSP 3148401135

7.3. Transparencia y acceso a la información.

Recoge los lineamientos para la garantía del derecho fundamental de acceso a la información pública. Las siguientes son las principales actividades programadas para este componente:

Tabla 1. Actividades programadas componente Transparencia y Acceso a la Información del PTEE del Acueducto las Mercedes

Criterio diferencial de Accesibilidad	Elaborar autodiagnóstico de los principios de Accesibilidad Web y establecer plan de trabajo para efectuar mejoras.
	Evaluar el estado actual de accesibilidad del contenido o aplicación. Existen herramientas automatizadas y manuales que pueden ser utilizadas para realizar esta evaluación
	Realizar pruebas de accesibilidad para asegurar que el contenido o aplicación cumpla con los requisitos de accesibilidad.
Monitoreo del Acceso a la Información de la entidad sin ánimo de lucro.	Los procesos requieren presentar informe de la revisión y actualización permanentemente de la información en el menú de Transparencia y Acceso a Información Pública en el portal web de la Entidad.
	Fortalecer los espacios publicados en el portal institucional, teniendo en cuenta que la implementación de la accesibilidad no es un proceso puntual, sino un esfuerzo continuo para garantizar que todos los suscriptores, independientemente de sus habilidades o limitaciones, puedan acceder y utilizar de manera efectiva el contenido o aplicación.
	Seguimiento por parte de la Oficina, del cumplimiento de la Ley de Transparencia que sería un informe de seguimiento que se realizaría en el segundo semestre y se publicaría en la página WEB de la Entidad.

#### 7.4. Participación Ciudadana y Rendición de Cuentas

Busca la adopción de un proceso transversal permanente de interacción entre colaboradores — entidades— asociados y los actores interesados, en la gestión de los resultados. Así mismo, busca la transparencia de la gestión, se trata entonces de una apuesta institucional para involucrar a los grupos de valor en la gestión institucional, permitiendo un dialogo abierto y sincero con los Asociados lo cual ya esta dispuesto en los Estatutos de la Entidad, ya que el usuario no es tratado como cliente si no como asociado y tiene voz y voto ante el presupuesto del Acueducto veredal Comunitario.

Las principales actividades relacionadas de este componente:

Tabla 2. Actividades programadas componente Participación de los Asociados del Acueducto Veredal.

Subcomponente	Actividades
Información de calidad y en lenguaje comprensible	Socializar en articulación con Gestión voz del asociado el Informe consolidado de la Gestión de Peticiones Ciudadanas del Acueducto Las Mercedes.
	Coordinar con la Oficina la difusión de piezas comunicativas sobre temas de rendición de cuentas del acueducto las mercedes en las asambleas, para su respectiva aprobación, proceso que ya esta contemplado en los estatutos y se hace cada año, como inclusión de transparencia y buen gobierno de los recursos de los asociados.
	Gestionar la publicación en la página web de la Subred Norte las actas de los diálogos ciudadanos y audiencia de rendición de cuentas
Diálogo de doble vía con los asociados y sus organizaciones	Reunión de asamblea de delegados donde se discuta el presupuesto y destinación de presupuesto, así como excedentes.
	Apoyar la realización del proceso de rendición de cuentas, mediante metodología innovadora, en lenguaje claro.
Incentivos para motivar la cultura de la rendición y petición de cuentas	Promover la participación del comité del control social y grupos de valor en las diferentes actividades de la estrategia de rendición de cuentas.
	Implementar el plan de capacitación para el control preventivo con los veedores asociados, control social, junta directiva.
	Llevar a cabo un evento de control social con las instancias de participación de la Subred Norte
Evaluación y retroalimentación a la gestión institucional	Medir el nivel de satisfacción de los participantes del proceso de rendición de cuentas
	Publicar anualmente los resultados en la página web.

Subcomponente	Actividades
Certificación de la Gobernación de Antioquia (Fase de preparación y socialización)	Formulación Política antisoborno en la mesa de asociados con las áreas involucradas
	Implementación política y controles relacionados
	Presentación de informes periódicos de evaluación y seguimiento
Seguimiento que realiza la junta directiva y la oficina con su asistente administrativa y auxiliar administrativa.	Seguimiento que se realiza a las acciones adelantadas por la entidad a las denuncias recibidas sobre posibles actos de corrupción. Se realizarían como mínimo dos seguimientos en el año y se soportarían con las actas realizadas en la junta directiva.

## 8. INTEGRACION DEL PTEE CON EL SISTEMA DE RIESGOS DE LA INSTITUCION.

- a) Identificación de riesgos:** Consiste en reconocer, explorar exhaustivamente y documentar todos los riesgos internos y externos que podrían afectar tanto los objetivos de la asociación entre activos totales en los casos que aplica, identificando sus causas, efectos potenciales y la posible interrelación entre los diferentes tipos de riesgos, para lo cual el Acueducto cuenta con un comité de control social y un contador, así como un grupo de colaboradores voluntarios elegidos popularmente por la Asamblea, los cuales conforman la junta directiva, cabe aclarar que por estatutos de la organización los colaboradores integrantes de la Junta Directiva o administradora no reciben sueldo por su labor si no que su labor es mérito de honores, ética y profunda cariño por su comunidad, tiene como premisa que si recibieran alguna remuneración se convertiría en una politización de la prestación del servicio y por lo tanto se generaría burocracia.
- b) Evaluación y medición de riesgos:** Es la valoración de los efectos asociados a los riesgos que han sido identificados, considerando la frecuencia y la severidad de su ocurrencia. También se deberá considerar el análisis de los riesgos inherentes y residuales, y su participación en el riesgo neto global. Se entenderá por valoración del riesgo, la medida cualitativa o cuantitativa de su probabilidad de ocurrencia y su posible impacto.
- c) Selección de estrategias para el tratamiento y control de los riesgos:**  
Una vez identificados y evaluados los riesgos, deben compararse con los límites (tolerancia) de riesgos aprobados por la instancia definida por la junta Administradora de la entidad y su política de riesgos, siempre dentro del marco normativo establecido. Todo riesgo que exceda los límites o desviaciones aceptadas, debe ser objeto de actividades de mitigación y control a fin de regresar al nivel de riesgo tolerado, conforme la estrategia adoptada.
- d) Seguimiento y monitoreo:** Una vez establecidos los posibles mecanismos o un conjunto de estos, para la mitigación y control de los riesgos que se han identificado como relevantes para la entidad y después de realizar un análisis de causa y efecto para determinar los puntos más críticos a intervenir

---

con mayor prelación, la Asociación deberán poner en práctica tales mecanismos y reflejarlos en un plan de implementación de las acciones planteadas en la fase anterior, guardando correspondencia con las características particulares de cada entidad, teniendo en cuenta el grado de complejidad, el tamaño y el volumen de sus operaciones.

**Política Antisoborno<sup>1</sup>.** *“El Acueducto Las Mercedes, Esme. Espe. El chagualo siendo una asociación socialmente responsable que contribuye al mejoramiento de la calidad del agua, prohíbe expresamente prácticas relacionadas con: ofrecer, prometer, entregar, aceptar o solicitar de manera personal o por interpuesta persona una ventaja indebida, financiera o no financiera, en favor o provecho propio o de un tercero, como incentivo para que sus colaboradores hagan o dejen de hacer una actividad, en contra del ordenamiento legal”.*

**Política de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha Contra La Corrupción:** *“Para garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública la Asociación sin ánimo de lucro tienen la obligación de divulgar activamente la información sin que medie solicitud alguna (transparencia activa); así mismo, tienen la obligación de responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la información (transparencia pasiva), lo que a su vez conlleva la obligación de producir o capturar dicha información”.*

**Política de Sistema de Administración del Riesgo de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SARLAFT):** *“Acueducto la Mercedes en desarrollo de su objeto social, se compromete a colaborar armónicamente con las demás asociaciones de las ESAL en la generación de procedimientos de prevención y detección del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo que permitan establecer una metodología de medición, evaluación y control del riesgo inherente al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo”.*

**Política de Gestión y Administración del Riesgo:** *“El acueducto las Mercedes, se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para la gestión integral de sus riesgos, de tal forma que se prevengan o minimice su impacto, para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, analizar, valorar, priorizar y administrar los riesgos propios de la operación, acogiendo una autorregulación institucional”.*

## 9. INSTANCIAS ORGANIZACIONALES DE PREVENCIÓN Y CONTROL.

El Acueducto las Mercedes, ha definido herramientas o mecanismos que le permiten realizar un debido seguimiento de las actuaciones que se alejen o impidan el cumplimiento de los objetivos trazados por la asociación:

De carácter interno

---

- 
- **Representante legal:** Oficina que se encarga de realizar evaluación independiente a la gestión con el fin de generar alertas y recomendaciones que contribuyan al cumplimiento de los objetivos Institucionales.
  - **Comité de control social:** Como parte fundamental de sus funciones, esta oficina se determina la responsabilidad de los colaboradores en la realización de conductas disciplinariamente relevantes y su aplicación trasciende todos los procesos institucionales y de compras.
  - **Auditoria de cumplimiento (Representante legal):** La administración del riesgo del Acueducto las Mercedes, se encamina a garantizar el cumplimiento de la misión institucional mediante la identificación, análisis, evaluación y tratamiento del riesgo existente en los diferentes procesos y actividades establecidas legalmente para su operación.
  - **Servicio al Ciudadano (Personal Administrativo):** Esta oficina cuenta con la competencia para generar estrategias que garanticen una mejor comunicación entre colaboradores y asociados de los servicios de acueducto, aportando al mejoramiento de sus condiciones laborales como colaboradores (fontaneros, asistente administrativa, auxiliar administrativa, contador, ingeniero) y los datos solicitados por los asociados consumidores de nuestro preciado líquido.

#### De Carácter Externo.

- **CORNARE:** tienen la misión de procurar el buen uso de los recursos, Otorgar concesiones, permisos, autorizaciones y licencias ambientales requeridas por la ley para el uso, aprovechamiento o movilización de los recursos naturales renovables o para el desarrollo de actividades que afecten o puedan afectar el medio ambiente.
- **Cámara y Comercio:** Las Entidades Sin Ánimo de Lucro son personas jurídicas que se constituyen por la voluntad de asociación o creación de una o más personas (naturales o jurídicas) para realizar actividades en beneficio de asociados, terceras personas o comunidad en general.
- **Gobernación de Antioquia:** Promover el desarrollo equitativo, competitivo, multicultural, sostenible y en paz, mediante un ejercicio de planeación participativa a través del Modelo de Gerencia Publica, el buen gobierno y en alianza con los diferentes actores, para garantizar el bienestar de los habitantes del territorio antioqueño.
- **DIAN:** Facilitar y garantizar el entendimiento y cumplimiento de los deberes tributarios, aduaneros y cambiarios, para contribuir a la seguridad fiscal del estado y la competitividad del país.
- **Ministerio de trabajo:** Ser la institución referente de la política laboral que fomenta el trabajo decente y promueve el empleo productivo a través de una gestión eficiente y eficaz que garantiza el cumplimiento de los derechos laborales, lidera la formación y capacitación laboral, y promueve el diálogo social.

- **Superintendencia de servicios públicos domiciliarios:** protege los derechos y promueve los deberes de los usuarios frente a la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía y gas combustible.
- **Secretaria de salud del Municipio:** Entidad rectora en salud del Municipio de Marinilla. responsable de garantizar el derecho a la salud a través de un modelo de atención integral e integrada y la gobernanza, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población del Distrito Capital. Por el cual hace regulación en el IRCA en el IRABAN, y el adecuado funcionamiento de los acueductos veredales y comunitarios del Municipio de Marinilla-Antioquia.

## 10. INSTRUMENTOS DE MEDICION E INFORMES DE AVANCE.

La evaluación del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE, se realizará a través de los siguientes indicadores:

Tabla 3. Indicadores para medición del PTEE de la Asociación de suscriptores Acueducto las Mercedes.

<b>METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECIFICO DE LA POLITICA</b>	<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FORMULA</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
Lograr entre el 90 y el 100% de cumplimiento de las diferentes actividades de los componentes del PTEE	% de cumplimiento actividades de control matriz de riesgos.	Número de actividades del PTEE ejecutadas / total de actividades propuestas en el PTEE * 100	Semestral
Gestionar el 100% de las denuncias C/RT y soborno instauradas a través de los canales respectivos.	Indicador de Gestión de Denuncias	Número de denuncias gestionadas por C/RT y Soborno / Número de denuncias instauradas por C-RT y Soborno T.	Semestral
Lograr entre el 90 y el 100% de apropiación del PTEE en asociados y colaboradores en la Entidad Comunitaria acueducto las Mercedes.	Cobertura de colaboradores sensibilizados y capacitados apropiados en PTEE	Número de funcionarios y colaboradores con apropiación de PTEE en Unidades postuladas / Número total de funcionarios y colaboradores en las Unidades postuladas	Semestral

