



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN

CODIGO:

FECHA:

Agosto de 2025

VERSIÓN:

PAG:

1

Resolución N° 042 DE 2025

( 27 OCT 2025 )

**"POR LA CUAL SE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN"**

**EL LIQUIDADOR DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. - EN LIQUIDACIÓN,** en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por la **Ley 142 de 1994**, el **Código Sustantivo del Trabajo**, el **Decreto 1083 de 2015**, el **Decreto 2555 de 2010**, la **Ley 510 de 1999**, y la **Resolución SSPD No. 20241000269185 de 2024**,

**CONSIDERANDO:**

Que las **Empresas Públicas de Quibdó E.S.P.**, entidad descentralizada del orden municipal, fue constituida como **empresa industrial y comercial del Estado** mediante el **Acuerdo No. 022 del 16 de diciembre de 1998**, expedido por el **Honorable Concejo Municipal de Quibdó**.

Que dicha empresa surge de la **fusión entre el Instituto de Acueducto y Alcantarillado de Quibdó - I.A.A.Q. E.S.P.** y la **Empresa Comercial de Saneamiento Básico de Quibdó - E.C.S.B. E.S.P.**, teniendo su **domicilio en la ciudad de Quibdó**, departamento del Chocó.

Que, de conformidad con lo dispuesto en las **Leyes 142 de 1994 y 489 de 1998**, las **Empresas Públicas de Quibdó E.S.P.**, aun encontrándose en **proceso de liquidación forzosa administrativa**, **conservan su naturaleza jurídica como empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal**, dotada de **personería jurídica**, **autonomía administrativa** y **patrimonio propio**.

Que la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios - SSPD**, mediante **Resolución No. 000031 del 11 de enero de 2005**, ordenó la **toma de posesión con fines liquidatorios de las Empresas Públicas de Quibdó E.S.P.**, por encontrarse incurso en las causales previstas en los numerales 1 y 5 del artículo 59 de la **Ley 142 de 1994**, con el propósito de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de **acueducto, alcantarillado y aseo**, y evitar perturbaciones al orden público.

Que, posteriormente, mediante **Resolución No. SSPD 20061300040455 del 24 de octubre de 2006**, la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios** decretó la **liquidación forzosa administrativa de las Empresas Públicas de Quibdó E.S.P.**, concediendo un plazo inicial de doce (12) meses para adelantar dicho proceso, el cual se ha prorrogado en diversas oportunidades para asegurar la adecuada administración de los activos, pasivos y obligaciones derivadas de la operación de la entidad.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

Que en el marco de dicho proceso, **EPQ E.S.P. en Liquidación** continúa desarrollando las actuaciones necesarias para garantizar la **prestación efectiva, continua y eficiente de los servicios públicos domiciliarios**, en cumplimiento del principio constitucional de **continuidad del servicio público esencial**, consagrado en el artículo 365 de la Constitución Política y en la **Ley 142 de 1994**.

Que conforme al **artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo**, todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores permanentes debe adoptar un **Reglamento Interno de Trabajo**, con el fin de establecer las condiciones laborales, deberes, derechos, sanciones y demás normas que rijan las relaciones de trabajo dentro de la entidad.

Que el **Reglamento Interno de Trabajo** constituye un instrumento jurídico de carácter obligatorio y vinculante, que forma parte integral de los **contratos individuales de trabajo**, ya sean escritos o verbales, vigentes o futuros, celebrados entre **EPQ E.S.P. en Liquidación** y sus trabajadores, en todas las áreas y dependencias administrativas u operativas.

Que el presente reglamento tiene como finalidad **reunir en un solo cuerpo normativo** las disposiciones legales, internas y reglamentarias aplicables, garantizando su coherencia con la **legislación laboral vigente**, el **proceso liquidatario** y la **realidad administrativa y funcional de la empresa**.

Que su aplicación se extiende igualmente a los **trabajadores en misión** provenientes de empresas de servicios temporales que desarrollen labores en las instalaciones o dependencias de **EPQ E.S.P. en Liquidación**, conforme a lo establecido en el artículo 74 de la **Ley 50 de 1990**.

Que, atendiendo a las funciones asignadas al **Liquidador** por la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios**, corresponde a éste **expedir los reglamentos y adoptar las medidas necesarias** para la adecuada gestión del recurso humano, en el marco del proceso liquidatario y en cumplimiento de las disposiciones legales.

Que el proyecto de **implementación del Reglamento Interno de Trabajo** fue **revisado por el área jurídica y la coordinación de talento humano**, garantizando su conformidad con las normas laborales, administrativas y disciplinarias vigentes, y se surtió el **trámite de notificación al Ministerio del Trabajo** para efectos de aprobación, conforme a lo dispuesto en el artículo 114 del **Código Sustantivo del Trabajo**.

Que, en mérito de lo expuesto, se hace necesario **adoptar el Reglamento Interno de Trabajo de las Empresas Públicas de Quibdó E.S.P. en Liquidación**, como instrumento normativo que regule las relaciones laborales dentro de la entidad, en el marco de la legalidad, la transparencia y la continuidad del servicio público domiciliario.

En mérito de lo expuesto,

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. ADOPCIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:** ADÓPTESE el presente **Reglamento Interno de Trabajo** de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN**, entidad descentralizada del orden municipal, con domicilio en la ciudad de Quibdó, departamento del Chocó.

El presente reglamento tiene por objeto **regular las relaciones laborales** entre las **Empresas Públicas de Quibdó E.S.P. en Liquidación** y sus **trabajadores**, en el marco del proceso de liquidación forzosa administrativa dispuesto por la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios – SSPD**, y conforme a las disposiciones del **Código Sustantivo del Trabajo**, la **Ley 142 de 1994**, la **Ley 489 de 1998**, y demás normas concordantes.

Las disposiciones aquí contenidas son de **obligatorio cumplimiento** tanto para la entidad como para todos sus trabajadores, sin distinción de cargo, modalidad de vinculación o nivel jerárquico, y hacen parte integral de los contratos individuales de trabajo vigentes o que se celebren en adelante, en todas las áreas administrativas y operativas de la empresa.

**Artículo 2. Objeto del Reglamento:** El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene como finalidad establecer las normas que regulan las relaciones laborales entre **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN** y sus trabajadores, en desarrollo de los contratos individuales de trabajo y con fundamento en lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, la Ley 2101 de 2021 y demás normas concordantes y vigentes del ordenamiento jurídico colombiano.

Este reglamento rige para todos los trabajadores de la empresa, quienes quedan sujetos a sus disposiciones desde el momento de su vinculación laboral, salvo estipulaciones contractuales que les resulten más favorables, conforme al principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política. El reglamento forma parte integral de los contratos individuales de trabajo suscritos o que se suscriban, en tanto no se opongan a disposiciones más benéficas para el trabajador.

**Parágrafo.** Los trabajadores en misión vinculados mediante empresas de servicios temporales, que presten sus servicios en las instalaciones o bajo la dirección funcional de **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN**, también estarán sujetos al cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en todo aquello que les sea aplicable, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y las normas del Código Sustantivo del Trabajo sobre tercerización y condiciones laborales mínimas.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

**CODIGO:**

**FECHA:**

Agosto de 2025

**VERSIÓN:**

**PAG:**

1

**CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 3:** El presente es el **Reglamento Interno de Trabajo** prescrito por las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN** (en adelante **EPQ E.S.P. en Liquidación**), entidad descentralizada del orden municipal, constituida como empresa industrial y comercial del Estado mediante el **Acuerdo No. 022 del 16 de diciembre de 1998** del **Honorable Concejo Municipal de Quibdó**, con domicilio en la ciudad de Quibdó, departamento del Chocó.

A las disposiciones aquí contenidas quedan sometidas **EPQ E.S.P. en Liquidación** y todas las personas naturales que, en virtud de una relación contractual de carácter laboral o de prestación de servicios, presten sus servicios personales a la entidad, sin perjuicio de la aplicación de las normas de derecho público y del régimen especial derivado del proceso liquidatario.

**ARTÍCULO 4:** Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos **209 de la Constitución Política, 3° de la Ley 489 de 1998 y 3° de la Ley 1437 de 2011**, la función administrativa de EPQ E.S.P. en Liquidación está al servicio del **interés general**, y deberá desarrollarse conforme a los principios de **buena fe, moralidad, transparencia, legalidad, objetividad, eficacia, eficiencia, economía, imparcialidad, responsabilidad, lealtad, celeridad, publicidad y debido proceso**, entre otros que orientan la gestión pública.


En consecuencia, todos los trabajadores y contratistas de la empresa deberán cumplir sus funciones y obligaciones con observancia de estos principios, garantizando la adecuada prestación de los servicios públicos domiciliarios en el marco del proceso de liquidación.

**ARTÍCULO 5:** El presente reglamento hace parte integral de los **contratos individuales de trabajo** vigentes y de aquellos que en el futuro se celebren con la empresa, así como de los **contratos por prestación de servicios personales** que guarden relación directa con el cumplimiento del objeto social de EPQ E.S.P. en Liquidación.

Sus disposiciones son de **obligatorio cumplimiento** tanto para quienes actualmente se encuentran vinculados a la entidad como para quienes se vinculen en adelante, en cualquiera de sus áreas administrativas, técnicas u operativas.

**ARTÍCULO 6:** El presente **Reglamento Interno de Trabajo** podrá ser **modificado o actualizado** cuando así lo exijan las disposiciones legales, las directrices de la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios** o las necesidades derivadas del proceso liquidatario.

Toda modificación será **revisada por el área jurídica y la coordinación de talento humano**, y comunicada oportunamente a los trabajadores y contratistas para su conocimiento y cumplimiento.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**ARTÍCULO 7:** Corresponde al **Liquidador** y a los **líderes o coordinadores de área** velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente reglamento, dentro del ámbito de sus competencias.

Asimismo, deberán promover el respeto por las normas laborales y disciplinarias, la cultura organizacional, la seguridad en el trabajo y la observancia de los principios éticos y de integridad en todas las actuaciones del personal.

**ARTÍCULO 8:** Las funciones, deberes y responsabilidades de los trabajadores y contratistas serán las señaladas en el **Manual de Funciones y Competencias Laborales**, los **términos contractuales**, las **instrucciones del Liquidador**, y las demás disposiciones legales o internas que regulen su desempeño.

**PARÁGRAFO.** Todos los trabajadores y contratistas de **EPQ E.S.P. en Liquidación** están obligados a observar estrictamente la **Constitución Política**, las **leyes**, los **decretos nacionales**, las **resoluciones del Liquidador**, y las directrices de los organismos de control. Deberán también regirse por los **principios éticos institucionales**, el **código de integridad**, y las políticas internas de transparencia y control adoptadas por la empresa.

**ARTÍCULO 9. Orden jerárquico:** La autoridad dentro de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN** se ejercerá conforme al siguiente orden jerárquico, en armonía con el **organigrama institucional vigente** aprobado por la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios – SSPD**, en el marco del proceso de liquidación forzosa administrativa:

1. **Liquidador**
2. **Oficina de Control Interno**
3. **Dirección Jurídica y Administrativa**
4. **Dirección Comercial**
5. **Dirección Financiera**
6. **Dirección Técnica**

**Parágrafo:** La facultad de imponer medidas disciplinarias o correctivas se ejercerá con sujeción a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, particularmente en el **Código Sustantivo del Trabajo**, en cuanto resulte aplicable y demás normas que la modifiquen, sustituyan o adicionen, así como a las directrices internas emitidas por el Liquidador en el marco del proceso de liquidación.

Para efectos jerárquicos, funcionales y administrativos, la entidad cuenta con la siguiente estructura:





**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

**CODIGO:**

**FECHA:**

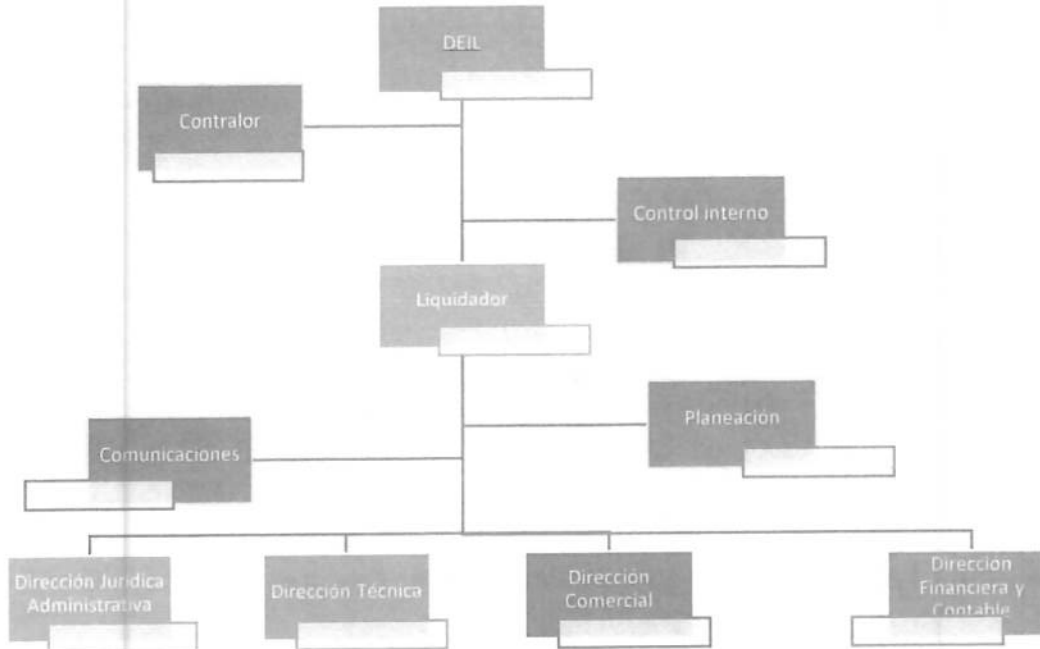
**Agosto de 2025**

**VERSIÓN:**

**PAG:**

**1**

**ORGANIGRAMA EPQ ESP EN  
LIQUIDACIÓN**



**CAPÍTULO II  
ASPECTOS LABORALES**

**ARTÍCULO 10. Naturaleza de la vinculación laboral y contractual:** Conforme a la naturaleza jurídica de **las EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN**, empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal, y de acuerdo con las disposiciones del **Código Sustantivo del Trabajo**, la **Ley 142 de 1994**, y las directrices de la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios – SSPD**, el personal que presta sus servicios a la entidad se vincula bajo dos modalidades contractuales:

- a) **Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada:** Es aquel mediante el cual una persona natural se vincula laboralmente con **EPQ E.S.P. en Liquidación** para ejecutar una obra, actividad o labor específica, durante el tiempo que ésta subsista.

Este tipo de contrato se celebra por escrito, en los términos del **artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la **Ley 2466 de 2025**, y en él se debe indicar de manera clara la labor a ejecutar, las condiciones de prestación del servicio, la remuneración y las obligaciones de las partes.

Una vez culminada la obra o labor contratada, el contrato finalizará automáticamente, salvo que se suscriba un nuevo acuerdo escrito que justifique la continuidad del vínculo por una nueva necesidad.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

**b) Contrato de prestación de servicios personales:** Es aquel mediante el cual una persona natural o jurídica se obliga a prestar un servicio profesional, técnico, operativo o especializado a **EPQ E.S.P. en Liquidación**, a cambio de una remuneración denominada honorarios.

Este contrato es de **naturaleza civil o comercial**, dependiendo de su objeto, y se celebra sin que medie relación laboral ni subordinación permanente, en los términos del **artículo 32 de la Ley 80 de 1993** y del **Código Civil o Código de Comercio**, según corresponda. El contratista conserva autonomía técnica y científica en la ejecución del servicio, respondiendo por el cumplimiento de los resultados pactados dentro del plazo y condiciones establecidas.

**PARÁGRAFO:** El presente reglamento será aplicable a los trabajadores vinculados mediante **contrato laboral de obra o labor**, y en lo pertinente, a los contratistas por prestación de servicios personales, siempre que sus disposiciones no sean contrarias a la naturaleza civil o comercial del contrato celebrado.

**ARTÍCULO 11. Clasificación funcional del personal:** El personal que presta sus servicios a **EPQ E.S.P. en Liquidación**, según la naturaleza de sus funciones y responsabilidades, se clasifica de la siguiente manera:

- a) Nivel Directivo:** comprende los cargos y contratos que implican funciones de dirección, planeación, toma de decisiones y adopción de políticas institucionales, así como la coordinación general de las actividades técnicas, operativas, financieras, comerciales y administrativas de la entidad.
- b) Nivel Profesional:** incluye a quienes desarrollan labores que requieren formación profesional universitaria o experiencia equivalente, relacionadas con la aplicación de conocimientos técnicos, jurídicos, contables, administrativos o de ingeniería en el cumplimiento del objeto institucional.
- c) Nivel Técnico:** agrupa a quienes ejecutan labores de apoyo operativo y especializado, aplicando procedimientos, normas técnicas y destrezas instrumentales que contribuyen al mantenimiento, funcionamiento y operación de los sistemas de acueducto, alcantarillado y aseo.
- d) Nivel Asistencial u Operativo:** comprende a los trabajadores o contratistas encargados de ejecutar tareas manuales, labores de campo, apoyo logístico, conducción, mantenimiento, aseo o cualquier otra función de soporte operativo a los servicios públicos domiciliarios.

**ARTÍCULO 12. Condiciones de admisión:** Quien aspire a prestar sus servicios en las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN** deberá cumplir con las **condiciones de admisión** y los **requisitos de vinculación** establecidos en la ley, en el presente reglamento y en las disposiciones internas expedidas por la entidad o por la **Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios – SSPD**.

El proceso de vinculación podrá realizarse mediante **contrato laboral por obra o labor** o **contrato de prestación de servicios personales**, según la naturaleza del objeto contractual, el perfil requerido y las necesidades institucionales derivadas del proceso liquidatorio.

**ARTÍCULO 13. Requisitos previos a la vinculación:** Previo a la suscripción del contrato, el aspirante deberá cumplir y acreditar, según corresponda, los siguientes requisitos y documentos:



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

1. **Formato de hoja de vida** debidamente diligenciado y firmado.
2. **Fotocopia del documento de identidad** vigente (cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad).
3. **Certificaciones académicas y laborales** que acrediten los requisitos de formación, experiencia y competencias exigidos para el cargo, labor o servicio a contratar.
4. **Certificados de antecedentes** judiciales, disciplinarios, fiscales y de medidas preventivas vigentes.
5. **Examen médico de ingreso**, expedido por una institución o profesional autorizado, que determine la aptitud del aspirante para el desempeño de las labores contratadas.
6. **Autorización del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente**, en caso de aspirantes menores de dieciocho (18) años, conforme al artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.
7. **Certificados o referencias laborales** del último empleador, cuando existan, donde conste el tiempo de servicio y la índole de las labores desempeñadas.
8. **Certificados de conducta y honorabilidad** expedidos por personas o instituciones que den cuenta de su idoneidad personal y profesional.
9. **Declaración firmada de aceptación del presente Reglamento Interno de Trabajo.**
10. **Firma del respectivo contrato laboral o de prestación de servicios**, según la modalidad de vinculación.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El aspirante deberá reunir, a juicio del **Liquidador o de la Dirección Jurídica y Administrativa**, las condiciones de **instrucción, capacidad, experiencia, disciplina y buenos antecedentes** necesarias para el adecuado desempeño de las obligaciones contractuales o laborales que se le asignen.


**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Toda la documentación aportada será **verificada por la Coordinación de Talento Humano o quien haga sus veces**, la cual dispondrá de un término de quince (15) días para revisar la autenticidad de los documentos y la veracidad de la información presentada.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Las **declaraciones o datos falsos** suministrados por el aspirante, así como la alteración, omisión o falsificación de documentos, serán consideradas **falta grave o causal de terminación del contrato por justa causa**, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

**PARÁGRAFO CUARTO:** En caso de ser seleccionado, al momento de la firma del contrato, el aspirante deberá indicar a **EPQ E.S.P. en Liquidación** su afiliación o la entidad a la cual desea vincularse para efectos del **Sistema de Seguridad Social Integral**(EPS, AFP y ARL), conforme a la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO QUINTO:** El empleador no podrá exigir al aspirante información o documentos prohibidos por la ley, tales como:

- Estado civil, número de hijos, religión, filiación política o pruebas de gravidez, salvo en los casos de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 de la Constitución Política, Convenio 111 de la OIT y Resolución 3941 de 1994 del Ministerio del Trabajo).
- Examen de VIH (Decreto 559 de 1991, artículo 22).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

- Libreta militar (Decreto 2150 de 1995, artículo 111).

**ARTÍCULO 14. Evaluación y selección: EPQ E.S.P. en Liquidación,** a través de la **Dirección Jurídica y Administrativa** o quien haga sus veces, podrá adelantar procesos de evaluación y selección que incluyan entrevistas, pruebas de conocimiento, valoración de competencias y exámenes médicos, con el fin de determinar la idoneidad del aspirante para el cargo o labor requerida.

Los resultados de dicha evaluación se registrarán en el expediente correspondiente, y la selección final será autorizada por el **Liquidador**, quien es la autoridad competente para suscribir los contratos de vinculación.

**ARTÍCULO 15. Formalización de la vinculación:** Una vez surtido el proceso de verificación y selección, la **Dirección Jurídica y Administrativa** procederá a la **elaboración y firma del contrato correspondiente**, de conformidad con la modalidad aplicable:

- **Contrato laboral de obra o labor determinada**, regulado por el **Código Sustantivo del Trabajo**, que deberá constar por escrito e incluir la descripción precisa de la labor, el plazo estimado de duración, la remuneración y las condiciones de terminación.
- **Contrato de prestación de servicios personales**, regulado por la **Ley 80 de 1993**, el **Código Civil** o el **Código de Comercio**, según su naturaleza, que contendrá el objeto, obligaciones, valor, plazo y demás condiciones acordadas.

**PARÁGRAFO:** Todos los contratos suscritos deberán archivar en copia en la Coordinación de Talento Humano, la Dirección Jurídica y en el expediente individual del contratista o trabajador, conservando su trazabilidad y registro para efectos de control interno y fiscal.

**ARTÍCULO 16. Relación de aprendizaje y modalidades de práctica:** Las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN**, en cumplimiento de lo dispuesto en la **Ley 789 de 2002**, los **Decretos 933 y 2585 de 2003**, y demás normas que los modifiquen, adicionen o reglamenten, podrán **vincular aprendices o practicantes** de instituciones de educación media técnica, formación para el trabajo y desarrollo humano, educación tecnológica o universitaria, cuando las condiciones administrativas, técnicas y presupuestales del proceso de liquidación lo permitan.

Dicha vinculación se realizará de acuerdo con la **cuota reglamentaria establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA**, y mediante **contrato de aprendizaje o convenio de práctica empresarial**, conforme al nivel de formación del estudiante o aprendiz y las directrices que emita el **Liquidador**.

**Parágrafo 1:** La vinculación de aprendices o practicantes **no genera relación laboral ni contractual** con la empresa, y su finalidad será exclusivamente **formativa**, orientada al fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas u operativas relacionadas con los servicios públicos domiciliarios o con los procesos administrativos de la entidad.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

**Parágrafo 2:** El número de aprendices o practicantes vinculados estará limitado a la **cuota mínima obligatoria establecida por el SENA**, o a la que determine el **Liquidador**, de acuerdo con la **disponibilidad presupuestal** y el estado del proceso de liquidación.

**Parágrafo 3:** Las relaciones de aprendizaje y las prácticas empresariales estarán sujetas a las **disposiciones de seguridad social** en materia de salud, riesgos laborales y bienestar estudiantil, conforme a la legislación vigente y a los convenios suscritos entre **EPQ E.S.P. en Liquidación** y las instituciones de formación.

**ARTÍCULO 17. Naturaleza del contrato de aprendizaje:** El **contrato de aprendizaje** es aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios personales a las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN**, a cambio de que la entidad le proporcione los medios para adquirir **formación profesional metódica y completa** en un oficio, actividad u ocupación relacionada con la gestión técnica, administrativa u operativa de la empresa.

El contrato tendrá una **duración determinada**, que en ningún caso podrá ser superior a **dos (2) años**, y su finalidad será exclusivamente **formativa**, sin que genere vínculo laboral ni relación contractual de carácter permanente.

Durante su ejecución, el aprendiz recibirá un **apoyo de sostenimiento mensual**, el cual **no constituye salario**, y se otorgará en los términos y porcentajes definidos por la ley.

**Parágrafo:** El contrato de aprendizaje deberá **celebrarse por escrito**, con copia para el aprendiz y la empresa. En caso contrario, si no existe soporte documental, la relación se presumirá regida por las normas generales del **contrato de trabajo**, conforme al artículo 24 del **Código Sustantivo del Trabajo**.

**ARTÍCULO 18. Elementos del contrato de aprendizaje:** Son elementos particulares del contrato de aprendizaje:

- La finalidad de **facilitar la formación** del aprendiz en un oficio u ocupación específica.
- La **subordinación limitada**, referida únicamente a las actividades propias del aprendizaje, bajo la orientación del instructor o supervisor designado.
- La formación se recibe a **título estrictamente personal**, no delegable.
- El **apoyo de sostenimiento mensual** tiene como propósito garantizar el proceso de aprendizaje y el bienestar del aprendiz.

**ARTÍCULO 19. Apoyo de sostenimiento mensual:** Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de **EPQ E.S.P. en Liquidación** un **apoyo de sostenimiento mensual**, en los siguientes términos:

- Durante la **fase lectiva**, será equivalente al **cincuenta por ciento (50%)** del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			<b>Agosto de 2025</b>
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		<b>1</b>	

- Durante la **fase práctica**, será equivalente al **setenta y cinco por ciento (75%)** del SMMLV.
- Si la **tasa de desempleo nacional** es inferior al **diez por ciento (10%)**, el apoyo durante la fase práctica será del **cien por ciento (100%)** del SMMLV.

**Parágrafo 1:** Cuando el aprendiz sea **estudiante universitario**, el apoyo de sostenimiento mensual **no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente**, en atención a la mayor exigencia académica y disponibilidad horaria.

**Parágrafo 2:** En ningún caso el apoyo de sostenimiento podrá ser objeto de **negociación colectiva, regulación por convenio o decisión arbitral**.

**ARTÍCULO 20. Seguridad social del aprendiz:** Durante la **fase práctica**, el aprendiz estará afiliado al **Sistema General de Riesgos Laborales** por intermedio de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) contratada por **EPQ E.S.P. en Liquidación**.

En materia de **salud**, durante ambas fases —lectiva y práctica—, el aprendiz estará cubierto por el **Sistema General de Seguridad Social en Salud**, bajo el régimen de trabajadores independientes, con el aporte pagado plenamente por la empresa, en los términos definidos por el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 21. Tipos de formación y ocupaciones:** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones:

- a) **Semicalificadas**, que no requieran título académico y correspondan a actividades técnicas o auxiliares propias de los servicios públicos domiciliarios.
- b) **Calificadas**, que requieran título técnico, tecnológico o profesional, impartido por instituciones reconocidas por el Estado o por el **SENA**.

**Parágrafo:** Podrán suscribirse contratos de aprendizaje con **estudiantes universitarios** que desarrollen prácticas académicas o profesionales, siempre que cumplan actividades de máximo **veinticuatro (24) horas semanales** en la empresa y el resto del tiempo lo dediquen al cumplimiento de su plan académico o semestre de práctica. En todo caso, las actividades del aprendiz deberán **guardar relación directa con su formación**.

**ARTÍCULO 22. Selección de aprendices y practicantes:** La selección de aprendices o practicantes será competencia de las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN**, a través de la **Dirección Jurídica y Administrativa**, teniendo en cuenta:

1. Los oficios, ocupaciones y áreas de apoyo requeridas.
2. Las necesidades técnicas, administrativas y operativas de la empresa.
3. Los perfiles formativos y los requerimientos de mano de obra calificada o semicalificada.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

La empresa podrá solicitar al **SENA** o a las **instituciones de educación técnica, tecnológica o universitaria** la preselección de aspirantes, priorizando a los estudiantes de **estratos 1 y 2 del Sisbén** y aquellos programas afines a los **servicios públicos domiciliarios**.

**Parágrafo:** No podrán vincularse como aprendices o practicantes las personas que hayan tenido o mantengan una **relación laboral o contractual vigente** con **EPQ E.S.P. en Liquidación**, a fin de preservar la naturaleza formativa y no laboral de la relación.

**ARTÍCULO 23. Período de prueba:** Una vez admitido el aspirante, las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN** podrán estipular en el respectivo **contrato de trabajo** un **período inicial de prueba**, que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las **aptitudes, competencias y desempeño del trabajador**, y por parte de éste, las **condiciones de trabajo y conveniencia del cargo o labor contratada**, conforme a lo previsto en el **artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo**.

**ARTÍCULO 24:** El **período de prueba** deberá constar **por escrito** en todos los casos. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados por las **normas generales del contrato de trabajo**, de conformidad con el **artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo**.

Durante este período, el trabajador gozará de **todas las prestaciones de ley** y de las condiciones de seguridad social establecidas por la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 25:** El **término máximo del período de prueba** será de **dos (2) meses**.


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

**Parágrafo 1:** Cuando el período de prueba se pacte por un plazo inferior al máximo permitido, podrá **prorrogarse por una sola vez** antes de su vencimiento, sin que el tiempo total exceda los límites señalados.

**Parágrafo 2:** Cuando entre un mismo trabajador y **EPQ E.S.P. en Liquidación** se celebren **contratos de trabajo sucesivos**, sólo será válida la estipulación del período de prueba en el **primer contrato**, conforme a lo dispuesto por el **artículo 7 de la Ley 50 de 1990**.

**ARTÍCULO 26:** Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá darse por terminado **unilateralmente en cualquier momento**, sin previo aviso y sin lugar a indemnización alguna.

No obstante, si **expirado el período de prueba** el trabajador continúa al servicio de la empresa, con **consentimiento expreso o tácito**, los servicios prestados desde la iniciación del contrato se entenderán

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

regulados **por las normas generales del contrato de trabajo**, y el vínculo continuará vigente bajo las mismas condiciones.

**ARTÍCULO 27:** Los **trabajadores en período de prueba** gozarán de todas las **prestaciones sociales y de seguridad social** establecidas por la ley, sin que la empresa pueda eximirlos del cumplimiento de sus obligaciones laborales o contractuales durante dicho lapso.

**ARTÍCULO 28. Trabajadores Temporales, Transitorios Y Ocasionales:** Son trabajadores temporales o transitorios **aquellas personas vinculadas mediante** contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, **cuya creación o necesidad responda a una de las siguientes condiciones:**

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal permanente o que no forman parte de las actividades ordinarias de la empresa.
- b) Desarrollar **proyectos, programas o actividades específicas** de duración limitada, vinculadas al proceso de liquidación o a la continuidad de los servicios públicos domiciliarios.
- c) **Atender incrementos excepcionales o sobrecarga de trabajo** derivada de situaciones operativas, técnicas o administrativas temporales.
- d) Desarrollar labores de **apoyo técnico, operativo o administrativo** de carácter temporal, siempre que se justifique su necesidad mediante estudio técnico y exista **disponibilidad presupuestal** para cubrir la remuneración y las prestaciones sociales correspondientes.

**Parágrafo 1:** Los trabajadores temporales son **iguales ante la ley** y tienen derecho, además del salario, al **descanso remunerado en domingos y festivos**, a la **seguridad social integral** y a las **prestaciones de ley**, en proporción al tiempo laborado.

**Parágrafo 2:** Los trabajadores temporales no podrán ser asignados a funciones distintas a aquellas que dieron lugar a su vinculación, ni ocupar cargos permanentes o de dirección dentro de la empresa.

**Parágrafo 3:** La duración del contrato de los trabajadores temporales o transitorios estará sujeta a la **vigencia del objeto contractual o de la obra o labor determinada**, sin exceder el término autorizado por la **disponibilidad presupuestal** correspondiente.

**ARTÍCULO 29:** Son **trabajadores ocasionales o accidentales** aquellos que se ocupan en labores de **corta duración**, no mayores de **un (1) mes**, y de naturaleza **distinta a las actividades normales o permanentes** de la empresa.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al **descanso remunerado en domingos y festivos**, así como a las **prestaciones sociales establecidas en la ley**, en proporción al tiempo efectivamente laborado, conforme al **artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo**.



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**ARTÍCULO 30. Horario laboral:** Los horarios de trabajo en las **EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN** serán definidos por la **Gerencia Liquidadora**, en coordinación con las **direcciones operativas y administrativas**, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y la continuidad en la prestación de los servicios públicos domiciliarios.

Podrán establecerse **turnos fijos o rotativos, diurnos o nocturnos**, y en días **dominicales o festivos**, de acuerdo con los requerimientos del servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los siguientes horarios de referencia:

1. **Gestión Administrativa**
  - Lunes a viernes: 8:00 a.m. a 12:00 m. y 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
2. **Gestión Comercial**
  - Lunes a jueves: 7:00 a.m. a 4:30 p.m.
  - Viernes: 7:00 a.m. a 5:30 p.m.
3. **Operación Técnica, Social y Comercial**
  - Lunes a viernes: 7:30 a.m. a 4:30 p.m.
  - Sábados: 8:00 a.m. a 12:00 m.
4. **Servicio de Aseo – Barrido**
  - Lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
5. **Recolección de Residuos Sólidos**
  - Turno 1: lunes a sábado: 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
  - Turno 2: lunes a domingo: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.
6. **Captación, PTAP, PTAR y Estaciones de Bombeo (EBAR)**
  - Turno 1: 6:00 a.m. a 6:00 p.m.
  - Turno 2: 6:00 p.m. a 6:00 a.m.

En todo caso, la jornada laboral semanal **no podrá exceder el límite legal** previsto en el **artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo** y en la **Ley 2101 de 2021**, actualmente fijado en **42 horas semanales**, sin perjuicio de los acuerdos de distribución flexible que puedan implementarse por razones del servicio.

**PARÁGRAFO 1:** La entrada del personal deberá efectuarse con la anticipación necesaria para iniciar labores a la hora exacta establecida. Finalizada la jornada, el trabajador deberá abandonar las instalaciones dentro de los treinta (30) minutos siguientes, salvo autorización expresa del superior inmediato. La empresa podrá implementar mecanismos de control de ingreso y salida para garantizar el cumplimiento del horario laboral.

**PARÁGRAFO 2:** El régimen de jornada laboral **no aplica a los cargos de dirección, confianza o manejo**, ni a quienes desarrollen labores de **vigilancia, actividades discontinuas o intermitentes**, debiendo estos adecuarse a las necesidades del servicio bajo disponibilidad funcional.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

**PARÁGRAFO 3:** Por razones técnicas, operativas o de prestación del servicio, los horarios descritos podrán ser **modificados temporal o permanentemente**, respetando en todo caso los límites máximos legales y las condiciones contractuales pactadas.

**PARÁGRAFO 4:** A los trabajadores que desempeñen labores de **barrido, limpieza o recolección**, se les otorgará dentro de la jornada laboral un período de **treinta (30) minutos para descanso y/o alimentación**, el cual podrá ser compensado previo acuerdo con el jefe inmediato.

**PARÁGRAFO 5:** La empresa garantizará el cumplimiento de las **pausas activas** durante la jornada, conforme a las disposiciones legales vigentes en materia de salud ocupacional y bienestar laboral.

**PARÁGRAFO 6:** Cuando **más de cincuenta (50) trabajadores** laboren cuarenta y ocho (48) horas semanales, dos (2) de esas horas se destinarán a **actividades recreativas, deportivas o de capacitación**, conforme al **artículo 21 de la Ley 50 de 1990**. Este beneficio se ajustará progresivamente a medida que la jornada se reduzca de acuerdo con la **Ley 2101 de 2021**.

**PARÁGRAFO 7:** En los **turnos sucesivos o rotativos** cuya jornada no exceda las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, **no habrá recargo nocturno ni dominical**, pero el trabajador devengará su salario ordinario y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

No podrá pactarse doble turno diario, salvo para los cargos de dirección, confianza o manejo.

**ARTÍCULO 31. Trabajo diurno y nocturno:** Se entiende por **trabajo diurno** el realizado entre las **6:00 a. m.** y las **8:59 p. m.**; y por **trabajo nocturno** el comprendido entre las **9:00 p. m.** y las **5:59 a. m.**, conforme a la **Ley 789 de 2002** (modificatoria del art. 160 del CST) y la **Ley 1846 de 2017**.

**ARTÍCULO 32. Trabajo suplementario u horas extras:** Es trabajo suplementario u **horas extras** el que **excede la jornada ordinaria** y, en todo caso, el que **excede la máxima legal vigente**. Solo podrá realizarse **hasta los topes legales** y **cuando EPQ E.S.P. en Liquidación lo ordene** por necesidades del servicio.

**Parágrafo.** EPQ podrá exigir **registro y autorización previa** del superior inmediato para toda hora extra. Las horas extras **no podrán exceder de dos (2) diarias ni doce (12) semanales**, salvo las excepciones legales (CST, art. 163).

**ARTÍCULO 33. Reconocimiento de horas extras:** EPQ **solo reconocerá** trabajo suplementario u horas extras cuando haya **autorización expresa** y **registro** en los sistemas de control horario definidos por la empresa, de conformidad con este reglamento y la normatividad aplicable.

**ARTÍCULO 34. Tasas y liquidación de recargos:**



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDO E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

1. **Recargo nocturno:** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un **recargo del 35%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, **salvo** las excepciones de ley (por ejemplo, jornadas especiales de 36 horas semanales del art. 20 lit. c) de la **Ley 50 de 1990**).
2. **Hora extra diurna:** recargo del **25%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. **Hora extra nocturna:** recargo del **75%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. **No acumulación:** cada recargo opera **de manera exclusiva**, sin acumularse con otros, salvo las combinaciones expresamente previstas por la ley.

**ARTÍCULO 35. Turnos especiales y jornadas sucesivas:** EPQ podrá implantar **turnos especiales nocturnos** y **jornadas sucesivas** cuando la operación lo exija (Decreto **2352 de 1965**), respetando los límites legales. En los turnos sucesivos de **hasta 6 horas diarias o 36 semanales**, no habrá **recargo nocturno ni dominical**, el trabajador devengará **salario ordinario** y tendrá **un (1) día de descanso remunerado**. No se pactará **doble turno diario**, salvo para **cargos de dirección, confianza o manejo**.

**ARTÍCULO 36. Descanso dominical y festivos:** EPQ está obligada a conceder **descanso remunerado** en el **día dominical** y en los **días de fiesta** reconocidos por la legislación laboral (Ley 51 de 1983 y demás normas aplicables). El día de descanso obligatorio **podrá o no coincidir con el domingo**, según la programación operativa.

**ARTÍCULO 37. Duración del descanso:** El descanso dominical u obligatorio tendrá una **duración mínima de veinticuatro (24) horas**, salvo la excepción del literal c) del **art. 161 del CST** (jornadas especiales).

**ARTÍCULO 38. Trabajo en domingos y festivos:**

1. El trabajo en domingo y festivo se remunera con **recargo del 75%** sobre el salario ordinario, **en proporción a las horas laboradas** (Ley **789 de 2002**, art. 26, que modificó el art. 179 CST).
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, y se labora, solo procede el **recargo del 75%**.
3. Se exceptúa lo previsto para jornadas especiales de **36 horas semanales** (Ley 50 de 1990, art. 20 lit. c).

**Parágrafo 1:** Cuando la jornada pactada **no implique** prestación de servicios en **todos los días laborables** de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical **en proporción al tiempo laborado** (Ley 50 de 1990, art. 26-5).

**Parágrafo 2. Aviso sobre trabajo dominical:** Para trabajos **habituales o permanentes** en domingo, EPQ fijará en lugar visible, con **12 horas** de anticipación como mínimo, la **relación del personal** que por razones del servicio no puede tomar el descanso dominical, indicando el **día y horas del descanso compensatorio** (CST, art. 185).

**ARTÍCULO 39. Festividades trasladables y suspensión por festividad no prevista:**



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

1. Las festividades trasladables se registrarán por la **Ley 51 de 1983** (festivos que se pasan al lunes).
2. Cuando, por motivo de **fiesta no determinada** en la Ley 51 de 1983, EPQ **suspenda el trabajo**, estará obligada a **pagar ese día como laborado**, salvo que exista **convenio expreso** de suspensión o compensación previsto en este reglamento, pacto, convención o laudo. El **trabajo compensatorio** se remunerará **sin** que se entienda como horas extras (CST, art. 178).

**ARTÍCULO 40. Condiciones para remuneración del descanso dominical:** EPQ solo está obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, estando obligados a laborar **todos los días hábiles de la semana, no falten**; si la falta no excede **dos (2) días** y media **justa causa comprobada** o **culpa/disposición del empleador**, el descanso dominical **también** se reconocerá.

### **Capítulo III Vacaciones, Licencias y Permisos**

**ARTÍCULO 41. Derecho a vacaciones:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante **un (1) año** tienen derecho a **quince (15) días hábiles consecutivos** de vacaciones remuneradas, conforme al **Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)**. En contratos a término inferior a un (1) año, habrá pago **proporcional** al tiempo laborado (L. 50/1990, art. 3º, parágrafo).

**ARTÍCULO 42. Época y aviso:** La empresa señalará la época de disfrute **a más tardar dentro del año subsiguiente** a aquel en que se cause el derecho, oficiosamente o a petición del trabajador, **sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso**. EPQ comunicará la fecha con **15 días de anticipación** (CST, art. 187).

**ARTÍCULO 43. Interrupción justificada:** Si se presenta **interrupción justificada** en el disfrute, el trabajador **no pierde** el derecho a reanudar las vacaciones por el tiempo faltante, en fecha posterior fijada por la empresa (CST, art. 188).

**ARTÍCULO 44. Compensación en dinero:** Se **prohíbe** compensar vacaciones en dinero, salvo:

a) **Terminación** del contrato sin disfrute previo: se paga lo causado **por año cumplido y proporción** por fracción (CST, art. 189).

b) **Autorización especial** del Ministerio del Trabajo en casos excepcionales. La base será el **último salario** devengado o, si es variable, el **promedio del último año** (CST, art. 192).

**ARTÍCULO 45. Disfrute mínimo y acumulación:** El trabajador gozará **anualmente al menos seis (6) días hábiles continuos** de vacaciones, **no acumulables**. Los días restantes podrán **acumularse hasta por dos (2) años**; hasta **cuatro (4) años** para **técnicos, especializados o de confianza**, cuando proceda (CST, art. 190).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**ARTÍCULO 46. Pago y liquidación:** Durante las vacaciones el trabajador recibe el **salario ordinario** vigente al iniciar el descanso; se excluyen recargos por dominical/festivo y horas extras. Si el salario es **variable**, se liquida con el **promedio del año anterior**. El pago se hará **antes** de iniciar el disfrute.

**ARTÍCULO 47. Registro y prescripción:** EPQ llevará **registro de vacaciones** (ingreso, disfrute, finalización y remuneración). Salvo aplazamiento **debidamente autorizado**, el derecho a disfrutar o a compensar **prescribe a los tres (3) años** contados desde cuando se causó (D. 13/1967, art. 5; reglas de prescripción laboral).

**ARTÍCULO 45. Vacaciones colectivas y reprogramación:** EPQ podrá fijar **vacaciones colectivas** para todos o algunos trabajadores. Quienes no tengan el año cumplido disfrutarán en forma **anticipada**, que se **abonará** a lo que causen al completar el año. Por **necesidades del servicio** (incluido el proceso de liquidación), EPQ podrá **reprogramar** con acto motivado, sin afectar la efectividad del descanso.

**ARTÍCULO 46. Prima de servicios y otras primas:**

1. **Prima de servicios:** EPQ reconocerá la **prima de servicios** conforme al **CST**, en las fechas y condiciones legales aplicables a los **trabajadores con contrato laboral**.
2. **Prima de navidad u otras primas especiales:** Solo se reconocerán cuando exista **norma especial, convención, pacto o acuerdo** vigente que las establezca para EPQ. En ausencia de fuente normativa aplicable, **no procede** su reconocimiento automático.

**ARTÍCULO 47. Permisos:** EPQ concederá a sus trabajadores los permisos necesarios, entre otros, para: **sufragio; cargos oficiales transitorios** de forzosa aceptación; **calamidad doméstica** debidamente comprobada; **atención médica; comisiones sindicales** inherentes; y **asistencia a sepelio** de compañeros, siempre que se **avise oportunamente** y sin afectar la continuidad del servicio:

- En **calamidad doméstica**, el aviso podrá ser **antes o después** del hecho, según las circunstancias.
- En **sepelio** de compañeros, el permiso podrá otorgarse hasta a un **10%** de los trabajadores por área, según disponibilidad operativa.
- En los demás casos, el **aviso previo** se hará con la anticipación que permitan las circunstancias. Salvo convención en contrario —y excepto la concurrencia a servicio médico— el tiempo del permiso **podrá descontarse o compensarse** con tiempo igual de trabajo efectivo, a opción de la empresa (CST, art. 57.6).

**Parágrafo 1:** Todo **permiso ordinario** deberá solicitarse **por escrito con al menos tres (3) días** de anticipación, salvo urgencia debidamente justificada.

**Parágrafo 2:** EPQ podrá **exigir soportes** y verificar la información. La **falsedad** será causal disciplinaria y/o terminación del contrato conforme a la ley.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**ARTÍCULO 48. Licencias, incapacidades y retorno:**

- a) **Licencias no remuneradas:** Podrán otorgarse **hasta por sesenta (60) días hábiles al año**, continuos o discontinuos; por causa justificada podrá **prorrogarse** hasta por **treinta (30) días** adicionales, según necesidades del servicio.
- b) **Licencias remuneradas e incapacidades:** Se reconocerán conforme al **Sistema de Seguridad Social** y normas vigentes (maternidad, paternidad, enfermedad general, accidente de trabajo, etc.), previa **certificación** de la autoridad competente.
- c) **Aviso por enfermedad/accidente:** El trabajador debe **informar de inmediato** a su jefe o a Talento Humano. Si no puede asistir, deberá **avisar en la primera hora de la jornada** por sí o por un tercero.
- d) **Entrega de incapacidades:** La **constancia e historia clínica** pertinente deberán radicarse **a más tardar el día siguiente** a la terminación de la incapacidad para trámite ante la EPS/ARL.
- e) **Reintegro:** Vencida la licencia o su prórroga, el trabajador deberá **reincorporarse**; de no hacerlo, podrá configurarse **abandono del cargo/funciones** conforme a la ley y al contrato.

**CAPÍTULO IV**

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

**ARTÍCULO 49. Salario y modalidades:**

- EPQ y el trabajador podrán convenir libremente el **salario** en sus diversas **modalidades** (por unidad de tiempo, por obra o labor, a destajo, por tarea, etc.), **respetando en todo caso el salario mínimo legal vigente** y/o lo fijado en pactos, convenciones o laudos aplicables.
- Salario integral.** Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a **diez (10) SMMLV**, podrá pactarse **por escrito** salario integral que, además de retribuir el trabajo ordinario, **compense de antemano** prestaciones, recargos y beneficios (no incluye **vacaciones**). En ningún caso será inferior a **10 SMMLV + factor prestacional** no menor al **30%**.
- El salario integral **no está exento** de cotizaciones a **seguridad social** ni de aportes al **SENA, ICBF y Cajas**; para parafiscales, la base será el **70%**.
- Para acogerse a salario integral, el trabajador recibirá la **liquidación definitiva** de prestaciones causadas a esa fecha, **sin** que ello implique terminación del contrato.

**ARTÍCULO 50. Denominaciones:** Se denomina **jornal** al salario pactado **por días**, y **suelo** al salario pactado por **períodos mayores**.

**ARTÍCULO 51. Forma de pago.** Salvo convenio por escrito en contrario, el salario se **pagará preferentemente** mediante **consignación o transferencia electrónica** a la cuenta suministrada por el trabajador. A falta de ello, el pago se hará **directamente al trabajador** o a la persona que éste **autorice por escrito**, en el **lugar** de prestación del servicio o **inmediatamente** después del cese diario de labores.

**ARTÍCULO 52. Periodicidad del pago:**



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

1. El salario en dinero se paga por **períodos iguales y vencidos**.
2. Para **jornales**, el período de pago **no** podrá ser mayor a **una (1) semana**; para **sueldos**, **no** mayor a **un (1) mes**.
3. En EPQ, la **periodicidad ordinaria** será **mensual**, pagadera el **último día hábil** de cada mes, salvo disposición distinta debidamente comunicada por Talento Humano.

**ARTÍCULO 53. Horas extras y recargos, pago:** El trabajo suplementario (horas extras) y los **recargos nocturnos, dominicales y festivos** se pagarán **junto con el salario del período en que se causen** o, a más tardar, **con el salario del período siguiente**, según comprobación y autorización del superior y los registros de control horario.

**ARTÍCULO 54. Auxilio de transporte:** EPQ reconocerá **auxilio de transporte** a quienes devenguen hasta **dos (2) SMMLV**, cuando **no** se suministre **transporte por la empresa** y la distancia lo justifique. No habrá lugar al auxilio en casos de **teletrabajo, trabajo en casa** o cuando EPQ provea **rutas o medio de transporte** equivalente.

**ARTÍCULO 55. Comprobantes y desprendibles de nómina:** EPQ entregará al trabajador **desprendible de nómina** físico o digital con el detalle de **devengos, deducciones, aportes y neto pagado**. El trabajador deberá **verificar** y, de ser necesario, **reclamar** dentro del período siguiente.

**ARTÍCULO 56. Deducciones permitidas:** Solo procederán deducciones:

- a) **Legales y parafiscales** (seguridad social, retenciones).
  - b) **Órdenes judiciales** (embargos, cuotas alimentarias).
  - c) **Autorizadas por escrito** por el trabajador (libranzas, cooperativas, fondos), respetando los **límites legales**.
  - d) **Sanciones y descuentos** expresamente previstos por la ley o el reglamento.
- En ningún caso las deducciones podrán **desconocer el mínimo vital** ni vulnerar topes legales.

**ARTÍCULO 57. Lugar y oportunidad del pago:** El pago se realizará en el **lugar de trabajo** o por **transferencia bancaria** a la cuenta registrada. Si por razones operativas se efectúa en otro lugar o medio, EPQ lo **informará** previamente y garantizará condiciones de **seguridad y acceso**.

**ARTÍCULO 58. Prohibiciones sobre forma de pago:** Queda prohibido pagar salarios en **vales, fichas, mercancías, bebidas embriagantes** o similares, o en **moneda distinta** a la de curso legal, así como cualquier modalidad que **desconozca** los derechos mínimos del trabajador.

**ARTÍCULO 59. Ajustes operativos durante la liquidación:** Sin perjuicio del **pago íntegro y oportuno** de salarios y prestaciones, EPQ podrá realizar **ajustes instrumentales** (fechas de corte, medios de pago, centros de costo y validaciones) propios del **proceso de liquidación**, los cuales serán **comunicados** con antelación razonable y **no** podrán afectar derechos mínimos ni la continuidad del pago.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

**CAPÍTULO V**

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

**ARTÍCULO 60. Obligaciones generales de EPQ:** Es obligación de las **Empresas Públicas de Quibdó E.S.P. en Liquidación** velar por la salud, seguridad e higiene de todos los trabajadores vinculados a la entidad. Para tal fin garantizará los recursos necesarios para implementar, ejecutar y mantener actividades permanentes en **medicina preventiva, higiene ocupacional y seguridad industrial**, dentro del marco del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, conforme a lo dispuesto en el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**, con el objeto de asegurar la **protección integral del trabajador**.

Durante la jornada, todo trabajador está obligado a proteger su propia integridad y la de sus compañeros, evitando actos inseguros o condiciones que generen riesgo.


**ARTÍCULO 61. Prestación de los servicios médicos:** Los servicios médicos requeridos por los trabajadores serán prestados por la **EPS** y la **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)** a las cuales se encuentren afiliados. En caso de no encontrarse afiliado por causas imputables a la entidad, el costo de la atención correrá a cargo de EPQ, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

**ARTÍCULO 62. Aviso y atención de enfermedades o incapacidades:** Todo trabajador que se sienta enfermo deberá **informarlo inmediatamente** a su jefe inmediato o a la **Dirección Jurídica y Administrativa**, para que se realicen las gestiones necesarias ante la **EPS** o **ARL**. Si el trabajador **no informa dentro del mismo día** o **no se somete** a la valoración médica ordenada, su inasistencia se considerará **injustificada**, salvo prueba de imposibilidad real para notificar o asistir al examen.

**ARTÍCULO 63. Cumplimiento de tratamientos y exámenes:** El trabajador deberá **acatar los tratamientos, controles o exámenes médicos** prescritos por la **EPS** o por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa. Quien, sin justa causa, se niegue a seguir las indicaciones médicas o preventivas **perderá el derecho** a la prestación económica derivada de la incapacidad originada en esa negativa.

**ARTÍCULO 64. Cumplimiento de normas de seguridad e higiene:** Todos los trabajadores deberán cumplir las medidas de **seguridad, higiene y salud en el trabajo** establecidas por las autoridades competentes y por EPQ. Esto incluye el **uso obligatorio** de los elementos de protección personal (EPP) suministrados por la empresa, los cuales deberán portarse durante toda la jornada.

**Parágrafo 1:** En caso de daño o deterioro de los elementos de protección, el trabajador deberá **reportarlo de inmediato** a su jefe para su reposición.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**Parágrafo 2:** El incumplimiento grave o reiterado de las instrucciones, reglamentos o determinaciones de prevención de riesgos, debidamente comunicadas y contenidas en el SG-SST, podrá dar lugar a la **terminación del contrato por justa causa**, conforme al **artículo 91 del Decreto 1295 de 1994**, respetando el derecho de defensa.

**ARTÍCULO 65. Accidentes de trabajo y primeros auxilios:** En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o su delegado deberá:

- Reportar de inmediato** el evento a la **ARL** y solicitar los **primeros auxilios**.
- Gestionar la **remisión médica** y adoptar medidas para minimizar las consecuencias.
- Participar en la **investigación del accidente** y en la formulación del plan de acción preventivo.

**ARTÍCULO 66. Reporte y comunicación de accidentes:** En caso de accidente **no mortal**, incluso si es **leve o de apariencia insignificante**, el trabajador deberá **informar de inmediato** a su jefe y a la Dirección Jurídica y Administrativa para realizar el reporte correspondiente ante la **ARL** y la **EPS**, conforme al Decreto 1295 de 1994, la Ley 1562 de 2012 y la Ley 100 de 1993.

El médico tratante continuará el seguimiento y certificará la incapacidad, las consecuencias y la fecha de reincorporación.

**ARTÍCULO 67. Registro y estadística de accidentes y enfermedades:** EPQ E.S.P. en Liquidación, junto con la ARL, llevará un **registro actualizado de accidentes de trabajo y enfermedades laborales**, en el que consten fecha, lugar, causas, consecuencias y medidas correctivas.

El reporte deberá diligenciarse **dentro de los dos (2) días hábiles siguientes** a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, y se notificará a la **ARL**, a la **EPS** y al trabajador.

**ARTÍCULO 68°. Normas aplicables:**

Tanto EPQ como los trabajadores deberán **sujetarse** a la legislación vigente sobre **Seguridad y Salud en el Trabajo**, en especial:

- **Ley 100 de 1993** (Sistema de Seguridad Social Integral).
- **Decreto-Ley 1295 de 1994** y **Ley 1562 de 2012** (Sistema General de Riesgos Laborales).
- **Resolución 1016 de 1989** y **Resolución 0312 de 2019** (implementación y estándares mínimos del SG-SST).
- Demás disposiciones complementarias y reglamentarias.

## CAPÍTULO VI PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DEBERES GENERALES




**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

**ARTÍCULO 69. Deberes generales de los trabajadores:** Los trabajadores de las **Empresas Públicas de Quibdó E.S.P. en Liquidación** deberán ejecutar las labores y funciones asignadas **con diligencia, honestidad y buena fe**, observando los principios de responsabilidad, legalidad y respeto institucional. Además de las obligaciones previstas en la **Ley 9 de 1979**, en el **Código Sustantivo del Trabajo**, en el **contrato de trabajo o acto de vinculación**, y en las **directrices internas**, se establecen los siguientes deberes generales:

- a) **Ejecutar de buena fe** las funciones o labores contratadas, observando los principios de lealtad, eficiencia y compromiso institucional.
- b) **Respetar y acatar** las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos, actuando con **subordinación funcional y respeto mutuo**.
- c) **Mantener un trato respetuoso y cordial** con los compañeros de trabajo, los usuarios de los servicios públicos domiciliarios, los suscriptores y demás miembros de la comunidad, fomentando un ambiente de armonía y cooperación.
- d) **Procurar completa armonía** en las relaciones personales y laborales dentro de la empresa, contribuyendo al fortalecimiento del trabajo en equipo y al cumplimiento de los fines institucionales.
- e) **Observar buena conducta**, proceder con ética, rectitud, disciplina y espíritu de colaboración en todas las actuaciones derivadas del vínculo laboral o contractual.
- f) **Ejecutar las labores encomendadas con honradez, puntualidad, eficiencia y disposición**, buscando siempre la calidad del servicio y la satisfacción del usuario.
- g) **Canalizar las observaciones, reclamos o sugerencias** únicamente a través del **superior inmediato** y de manera **fundada, respetuosa y documentada**, conforme a los mecanismos de comunicación institucional.
- h) **Actuar con veracidad** en toda circunstancia, absteniéndose de alterar, ocultar o manipular información, documentos o evidencias relacionadas con su labor.
- i) **Cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud en el trabajo**, utilizando los elementos de protección personal (EPP) y siguiendo las instrucciones impartidas por los responsables del SG-SST para el manejo seguro de máquinas, vehículos, equipos, materiales e instrumentos.
- j) **Permanecer durante la jornada laboral** en el sitio, lugar o ruta donde deba desempeñar sus funciones, salvo autorización expresa del superior inmediato o por causa justificada.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

k) **Acatar las órdenes, instrucciones y correcciones** relacionadas con la prestación del servicio, entendiendo que su finalidad es mejorar el desempeño, la eficiencia y la calidad del trabajo en beneficio de la empresa y del interés general.

l) **Guardar confidencialidad** respecto de la información interna, técnica, operativa, contable o jurídica de EPQ, incluso después de finalizada la relación laboral o contractual.


m) **Proteger y conservar** los bienes, herramientas, documentos y recursos de la empresa, respondiendo por el uso indebido, extravío o daño ocasionado por negligencia o dolo.

**ARTÍCULO 70. Obligaciones especiales de EPQ (empleador):** Sin perjuicio de lo previsto en la ley, contratos y reglamentos internos, EPQ asume, entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Disponer condiciones, tiempos y lugares convenidos para la prestación del servicio; **poner a disposición** los instrumentos y materiales necesarios (salvo pacto en contrario).
2. Proveer **locales y elementos de protección** que garanticen razonablemente la seguridad y salud; implementar y mantener el **SG-SST**.
3. Prestar **primeros auxilios** y gestionar atención médica inmediata en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la **remuneración** pactada en condiciones, períodos y lugares convenidos; reconocer prestaciones e indemnizaciones de ley.
5. **Respetar la dignidad** del trabajador, sus creencias y opiniones.
6. Conceder **permisos y licencias** en los términos legales y reglamentarios (incluye derechos de voto, calamidad, comisiones sindicales, citas médicas, etc.).
7. Expedir, al finalizar el vínculo, **certificación laboral** (tiempo, labor y salario).
8. Llevar **registros al día** de horas extras y, cuando aplique, de trabajadores menores autorizados.
9. **Conservar el puesto** a trabajadoras en licencia por embarazo/parto y cumplir descansos de **lactancia** y licencias de **maternidad, paternidad, parental** (Ley 2114 de 2021).
10. Reconocer permisos para **cuidado de la niñez** en los términos de la Ley 2174 de 2021.
11. Garantizar **afiliación y pago oportuno** a seguridad social (salud, pensión, riesgos, caja, y parafiscales según aplique).
12. Mantener el **orden, la moralidad, la legalidad y el respeto** en el ambiente de trabajo.
13. Practicar examen médico de egreso cuando el trabajador lo solicite y expedir constancia, si hubo examen de ingreso o periódicos.
14. Asegurar el **tratamiento confidencial** de pruebas ocupacionales (alcohol/drogas) como parte de la historia clínica ocupacional, conforme a la normatividad.

**ARTÍCULO 71. Obligaciones especiales de los trabajadores:** Además de las generales, son obligaciones especiales de los trabajadores:

1. Cumplir el contrato **cuidadosa y diligentemente** en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

2. Ejecutar personalmente la labor; observar este reglamento, y **acatar órdenes e instrucciones** dentro del orden jerárquico.
3. **No divulgar** información reservada o sensible de EPQ; lo anterior no impide denunciar ilícitos ante autoridad competente.
4. Conservar y **restituir en buen estado** (salvo desgaste natural) equipos, vehículos, materiales e instrumentos entregados.
5. Guardar **buenas costumbres** y respetar a superiores y compañeros.
6. **Comunicar oportunamente** novedades para evitar daños o perjuicios a EPQ o terceros.
7. **Auxiliar** en casos de siniestro o riesgo inminente para proteger personas o bienes.
8. Observar medidas preventivas e higiénicas del SG-SST y autoridades competentes.
9. Mantener actualizados domicilio y datos ante Talento Humano; **avisar** cambios.
10. Reportar de inmediato **accidentes de trabajo** o sospecha de **enfermedad laboral**.
11. Usar **exclusivamente** para funciones los vehículos, dotaciones, EPP y equipos entregados.
12. **Entregar el cargo** y los bienes a su responsable en separaciones, vacaciones o incapacidades.
13. Asistir puntualmente a **capacitaciones** y reuniones convocadas por EPQ.
14. Cumplir protocolos de **bioseguridad** y políticas ambientales y de seguridad industrial.
15. **Denunciar** hechos que constituyan delito o violaciones legales/contractuales; elevar advertencias para evitar daños a EPQ.
16. **No permitir** ingreso de personas no autorizadas a las áreas de trabajo.
17. Cumplir disposiciones sobre **horario y traslados** a sitios de labor.

**ARTÍCULO 72. Prohibiciones a EPQ (empleador):** Se prohíbe a EPQ incurrir en conductas contrarias a la ley laboral y a la dignidad humana del trabajador. En particular, quedan proscritas las conductas previstas en la normativa vigente (v.gr. **D. 1083/2015**, cuando resulte aplicable, y concordantes), tales como:

- a) Desconocer derechos mínimos irrenunciables (salario mínimo, prestaciones, seguridad social, vacaciones, etc.).
- b) Realizar **descuentos o retenciones** no autorizados por ley o por el trabajador dentro de los límites legales.
- c) Discriminar por razones de **sexo, género, orientación sexual, raza, credo, opinión, origen, discapacidad** u otra condición protegida.
- d) Tolerar o promover **acoso laboral** o cualquier forma de violencia basada en género o discriminación.
- e) Exigir **pruebas de embarazo** o de **VIH** o información íntima prohibida por la ley.
- f) Pagar salarios en vales, fichas, mercancías, bebidas o moneda distinta a la legal.
- g) Celebrar con servidores **negocios jurídicos de lucro** que generen conflictos de interés.

**ARTÍCULO 73. Prohibiciones a los trabajadores:** Sin perjuicio de lo previsto en el **art. 29 del D. 2127 de 1945** (trabajadores oficiales) y normas concordantes, se prohíbe a los trabajadores, entre otros:

- a) **Sustraer, dañar, usar indebidamente** o permitir el uso no autorizado de bienes, equipos, documentos o información de EPQ.
- b) **Ingresar o permanecer** en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas; consumirlas en el trabajo.



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

- c) **Portar armas** en las instalaciones, salvo autorización legal y funcional.
- d) **Faltar** al trabajo sin justa causa o abandonar el puesto sin permiso.
- e) **Desobedecer** órdenes legítimas relacionadas con el servicio o incumplir protocolos de SG-SST.
- f) **Acosar**, maltratar o discriminar a compañeros, contratistas, usuarios o terceros.
- g) **Divulgar** información reservada o **interferir** en procesos de control interno, custodia de archivos y evidencias.
- h) **Recibir dádivas** o ventajas de usuarios o proveedores que afecten su imparcialidad; incurrir en **conflicto de interés**.
- i) **Adulterar** controles de acceso, reportes de tiempo, planillas u otros registros laborales.

**ARTÍCULO 74. Principios de disciplina y conducta institucional:** El incumplimiento de los deberes establecidos en el presente capítulo constituye **falta disciplinaria o laboral**, según la naturaleza del vínculo, y será sancionado conforme al **Código Sustantivo del Trabajo**, y a las normas internas de la empresa.

EPQ promoverá una cultura institucional basada en la **honestidad, el respeto, la eficiencia y la transparencia**, en concordancia con los principios de la **función pública**, incluso en su etapa de liquidación.

## CAPÍTULO VII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 75. Prohibición general en pintura con plomo:** Queda prohibido emplear a **mujeres** y a **menores de dieciocho (18) años** en trabajos de **pintura industrial** que entrañen el uso de **cerusa, sulfato de plomo** o cualquier otro **pigmento con compuestos de plomo**.

**ARTÍCULO 76. Trabajos subterráneos y labores peligrosas:** Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años **no** podrán ser empleados en **trabajos subterráneos de minas** ni, en general, en **labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos**. Esta restricción se ajusta al **CST** y a lo previsto en la **Ley 1098 de 2006** (Código de Infancia y Adolescencia) y la **Resolución 1677 de 2008** (listado de actividades peligrosas para menores), en lo que resulte aplicable.

**ARTÍCULO 77. Listado de labores prohibidas para menores:** Sin perjuicio de lo que dispongan la **Ley 1098 de 2006** y sus reglamentos, los **menores de edad** no podrán ser empleados en las siguientes actividades, por entrañar exposición severa a riesgos para la salud o la integridad física:

1. Labores con **sustancias tóxicas** o nocivas.
2. Trabajos a **temperaturas anormales**, en **ambientes contaminados** o con **ventilación insuficiente**.
3. Trabajos **subterráneos** de minería o con **deficiencia de oxígeno** por oxidación o gasificación.
4. Exposición a **ruidos** superiores a **80 dB**.
5. Manipulación de **sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X** o exposición a **UV, IR y radiofrecuencia**.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN

CODIGO:	FECHA:
	Agosto de 2025
VERSIÓN:	PAG:
1	

6. Exposición a **alto voltaje**.
7. **Trabajos submarinos**.
8. Trabajo en **basureros** o actividades con **agentes biológicos patógenos**.
9. Manejo de **explosivos, inflamables o cáusticos**.
10. Labores de **pañoleros o fogoneros** en buques de transporte marítimo.
11. **Pintura industrial** con cerusa, sulfato de plomo u otros pigmentos con plomo.
12. Uso de **esmeriladoras, muelas abrasivas** de alta velocidad y ocupaciones afines.
13. Trabajos en **altos hornos, fundición, acero, laminación, forja y prensa pesada** de metales.
14. Operaciones con **manipulación de cargas pesadas**.
15. Actividades próximas a **transmisiones pesadas** o de **alta velocidad** (correas, engrase, etc.).
16. Operación de **cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras** y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de **vidrio y alfarería** (trituration, mezcla, hornos, pulido/esmerilado en seco, chorro de arena, vidriado, grabado, industria cerámica).
18. **Soldadura** de gas y arco, corte con oxígeno en **tanques o espacios confinados, en andamios o molduras precalentadas**.
19. Fábricas de **ladrillos y tubos**: moldeado a mano, prensas y hornos.
20. Operaciones con **altas temperaturas y humedad**.
21. **Metalurgia** del hierro y otros metales donde se desprendan **vapores/polvos tóxicos, y plantas de cemento**.
22. Actividades **agrícolas o agroindustriales** de **alto riesgo** para la salud.
23. Las demás que señale específicamente el **Ministerio del Trabajo** y las autoridades competentes.

**ARTÍCULO 78. Protección reforzada de la moralidad y escenarios prohibidos:** Se prohíbe todo trabajo a menores de edad que **afecte su moralidad**. Queda expresamente prohibido el empleo de menores en **casas de lenocinio** u otros **lugares de diversión** donde se **expidan o consuman bebidas alcohólicas**, así como su **contratación** para la **reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito** u otras similares.

**ARTÍCULO 79. Trabajo nocturno de menores:** Se prohíbe el **trabajo nocturno** para menores. De manera excepcional, los **mayores de dieciséis (16) y menores de dieciocho (18) años** podrán ser autorizados por la autoridad competente **hasta las 8:00 p. m.**, siempre que no se afecte su **asistencia educativa** ni su **salud física o moral**, y se cumplan todos los requisitos legales.

**ARTÍCULO 80. Formación técnica y excepciones condicionadas:** Los **adolescentes trabajadores mayores de 14 y menores de 18 años** que cursen **formación técnica** (SENA u otra institución reconocida) podrán ser **autorizados** por el **Ministerio del Trabajo** para desempeñar **actividades específicas** del listado anterior **solo** cuando estas **no impliquen grave riesgo**, exista **entrenamiento adecuado** y se apliquen **medidas de control** que garanticen la prevención de los riesgos.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**ARTÍCULO 81. Alcance en EPQ (fase de liquidación):** Las prohibiciones de este capítulo aplican **integralmente** en EPQ E.S.P. en Liquidación a:

- a) **Trabajadores vinculados por contrato de trabajo** (obra o labor u otros).
  - b) **Aprendices y practicantes**, cualquiera sea su modalidad.
  - c) **Contratistas de prestación de servicios** y su personal, cuando ejecuten labores en sedes, frentes de trabajo o bajo coordinación de EPQ.
- En todos los casos, deberán observarse las **matrices de peligros** y controles del **SG-SST** de EPQ, sin perjuicio de las responsabilidades propias del **empleador o contratante**.

**ARTÍCULO 82. Controles y verificación:** La **Dirección Jurídica y Administrativa** y el **líder de SST** deberán verificar, **antes** de asignar cualquier labor, que no se trate de actividades prohibidas para mujeres o menores. Toda **autorización excepcional** prevista en la ley deberá constar **por escrito** y reposar en la historia laboral del adolescente trabajador.

## **CAPÍTULO VIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 83. Principio de legalidad y normas aplicables.** Las sanciones disciplinarias que pueda imponer **Empresas Públicas de Quibdó E.S.P. en Liquidación (EPQ)** deberán estar **expresamente previstas** en este reglamento, en los **contratos de trabajo**, en las **convenciones colectivas**, en los **fallos arbitrales** o en las **normas legales vigentes**. En ningún caso podrá imponerse una sanción no contemplada por la ley o el reglamento interno.


El procedimiento disciplinario observará los principios del **debido proceso, defensa, contradicción y proporcionalidad**, conforme al **Código Sustantivo del Trabajo**, la **Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)** y las normas que las modifiquen o adicionen.

**ARTÍCULO 84. Clases de faltas.** Las faltas disciplinarias se clasifican en:

1. **Leves**, cuando afectan de forma mínima el cumplimiento de las obligaciones o la disciplina.
2. **Graves**, cuando generan perjuicio o comprometen la confianza institucional.
3. **Gravísimas**, cuando constituyen infracción dolosa, corrupción o daño severo a la entidad o a terceros.

**Parágrafo:** La calificación de una falta como leve, grave o gravísima se hará atendiendo a los siguientes criterios:

- a) La forma de culpabilidad (dolo o culpa).
- b) La naturaleza y finalidad del servicio afectado.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

- c) El grado de perturbación o perjuicio causado.
- d) La jerarquía, mando y nivel de confianza del trabajador.
- e) La existencia de antecedentes, reincidencia o intencionalidad.
- f) Las circunstancias de modo, tiempo y lugar, y las condiciones personales del infractor.

**ARTÍCULO 85. Faltas leves y sanciones aplicables:** Son faltas leves, entre otras:

- a) Llegar tarde hasta quince (15) minutos sin justificación.
- b) Faltar medio día al trabajo sin excusa suficiente.
- c) No usar los elementos de protección personal durante la jornada.
- d) Incumplir normas menores de convivencia o instrucciones simples del jefe inmediato.
- e) Descuido leve en el uso de herramientas, documentos o bienes de la empresa.

**Sanciones aplicables:**

- **Primera vez:** amonestación verbal o escrita.
- **Segunda vez:** multa hasta de la décima parte del salario de un día.
- **Tercera vez:** suspensión hasta por tres (3) días.
- **Reincidencia posterior:** suspensión hasta por ocho (8) días.

**Parágrafo:** El valor de las multas será destinado a actividades de bienestar y reconocimiento al personal.

**ARTÍCULO 86. Faltas graves:** Constituyen faltas graves, entre otras:

- a) Reiterar tres (3) o más faltas leves.
- b) Faltar injustificadamente al trabajo durante un día completo.
- c) Desobedecer órdenes legítimas o incurrir en negligencia grave.
- d) Dañar bienes, equipos o instalaciones de la empresa por descuido.
- e) Incumplir obligaciones contractuales o reglamentarias de forma reiterada.
- f) Alterar, ocultar o manipular reportes de tiempo, asistencia o control de actividades.
- g) Maltrato verbal o físico leve hacia compañeros, contratistas o usuarios.
- h) No informar oportunamente hechos que afecten la seguridad o el servicio.
- i) No observar las medidas de seguridad o salud en el trabajo, generando riesgo.

**Sanciones aplicables:**

- Suspensión hasta por quince (15) días sin derecho a salario.
- En casos graves o reincidentes, **terminación con justa causa** conforme al artículo 62 del CST.

**ARTÍCULO 87. Faltas gravísimas.** Constituyen faltas gravísimas, entre otras:





**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

- a) Apropiarse, sustraer o permitir la apropiación indebida de bienes, recursos o información de EPQ o de terceros.
- b) Alterar, falsificar o manipular documentos oficiales, registros contables, técnicos o administrativos.
- c) Utilizar el cargo o la función para obtener beneficios personales o de terceros.
- d) Recibir, ofrecer o solicitar dádivas, comisiones o ventajas indebidas.
- e) Participar en procesos contractuales con conflicto de interés o violando normas de contratación pública.
- f) Revelar o usar indebidamente información confidencial.
- g) No realizar aportes al Sistema de Seguridad Social o desviarlos para otros fines.
- h) Acoso laboral grave o conducta violenta en el lugar de trabajo.
- i) Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo sustancias psicoactivas.
- j) Causar daño intencional a bienes, vehículos, equipos o instalaciones.
- k) Incurrir en cualquier conducta que constituya delito contra la administración pública o el patrimonio del Estado.

**Sanción:**

- Terminación inmediata del contrato con justa causa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o fiscales que correspondan.

**ARTÍCULO 88. Garantías y trámite.** Antes de imponer cualquier sanción disciplinaria, EPQ deberá garantizar:

1. **Comunicación escrita** al trabajador sobre los hechos y posibles faltas.
2. **Audiencia o descargos** para que el trabajador pueda defenderse y presentar pruebas.
3. **Decisión motivada por escrito**, indicando los fundamentos de hecho y de derecho.
4. **Constancia** en el expediente laboral del procedimiento seguido.

**Parágrafo 1:** Los trabajadores sindicalizados podrán estar acompañados de dos (2) representantes del sindicato durante la audiencia (CST, art. 115).

**Parágrafo 2:** La sanción impuesta con violación del debido proceso carece de validez y no produce efectos.

**ARTÍCULO 89. Competencia interna.** La **Coordinadora Administrativa** o quien haga sus veces adelantará las actuaciones disciplinarias y recomendará la decisión. El Director Administrativo decidirá en **primera instancia**, y conocerá en **segunda instancia** el **Liquidador o su delegado**.

**ARTÍCULO 90. Recursos.** Contra la decisión que imponga sanción procederá **recurso de reposición**, y en subsidio, **apelación**, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. La decisión del recurso deberá ser motivada y constar por escrito.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

**ARTÍCULO 91. Prohibición de doble sanción.** Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos (*non bis in ídem*).

**ARTÍCULO 92. Reserva y confidencialidad.** Los expedientes disciplinarios son de **carácter reservado** y solo podrán ser consultados por el trabajador o su apoderado, garantizando la **protección de datos personales**.

## CAPÍTULO IX TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 93. Modalidades de terminación:** El contrato de trabajo podrá darse por terminado en los siguientes casos:

1. **Por expiración del plazo pactado o presuntivo**, cuando se trate de contrato a término fijo o por duración de obra o labor determinada.
2. **Por culminación de la obra o labor contratada**, aunque el plazo estipulado sea mayor.
3. **Por ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.**
4. **Por mutuo consentimiento** de las partes, el cual deberá constar por escrito.
5. **Por muerte del trabajador.**
6. **Por liquidación definitiva de la empresa**, o por clausura o suspensión total o parcial de actividades durante más de ciento veinte (120) días, por razones técnicas o económicas debidamente justificadas, previa comunicación al trabajador.
7. **Por decisión unilateral**, en los casos previstos en el **Código Sustantivo del Trabajo** y demás normas concordantes, incluyendo los artículos 16 del Decreto 2127 de 1945 y 2.2.30.6.12 a 2.2.30.6.14 del **Decreto 1083 de 2015** (cuando aplique a personal oficial).
8. **Por destitución**, como consecuencia de un proceso disciplinario adelantado con observancia del debido proceso.
9. **Por sentencia o decisión judicial o administrativa de autoridad competente** que así lo determine.
10. **Por reconocimiento de pensión de vejez, invalidez o jubilación**, conforme a la normatividad vigente.

**Parágrafo:** En todos los casos de terminación, EPQ deberá expedir la respectiva **liquidación de prestaciones sociales**, dentro de los términos legales, y garantizar la **expedición del certificado laboral** conforme al artículo 57 del CST.

**ARTÍCULO 94. Justas causas imputables al trabajador:** Constituyen justas causas para que EPQ E.S.P. en Liquidación dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las siguientes:

1. Presentar **documentos falsos o adulterados** para la vinculación o durante la relación laboral.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN

CODIGO:	FECHA:
	Agosto de 2025
VERSIÓN:	PAG:
1	

2. **Actos de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina** contra superiores, compañeros o usuarios, cometidos dentro o fuera del servicio, cuando afecten la convivencia o el buen nombre de la entidad.
3. **Daños materiales intencionales** a bienes, equipos, vehículos, redes o instrumentos relacionados con el trabajo, o **grave negligencia** que ponga en peligro la seguridad de las personas o los bienes de la empresa.
4. Cometer **actos inmorales, ilícitos o delictuosos** en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.
5. **Violación grave de obligaciones o prohibiciones** previstas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o en este reglamento.
6. **Revelar información o secretos técnicos, comerciales o administrativos** con perjuicio para EPQ.
7. **Desempeño deficiente o reiterado incumplimiento** de metas, funciones u obligaciones, que no se corrija en un plazo razonable después de haber sido advertido por escrito.
8. **Inasistencia injustificada**, abandono del puesto o desobediencia reiterada a órdenes legítimas.
9. **Consumo o presencia bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas** en horas laborales.
10. **Conducta dolosa o fraudulenta** en el manejo de recursos, bienes, documentos o información institucional.
11. **Acoso laboral o discriminación** grave hacia compañeros, subalternos o usuarios.
12. **Falsificación o alteración de registros, planillas, informes o documentos internos.**
13. **Reconocimiento de pensión de jubilación o invalidez** mientras el trabajador esté al servicio de la empresa.
14. **Enfermedad o lesión no profesional** que incapacite al trabajador por más de ciento ochenta (180) días sin posibilidad de recuperación, conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
15. **Renuencia injustificada** a seguir tratamientos o recomendaciones médicas dispuestas por la ARL o el médico laboral.
16. **Inobservancia reiterada del reglamento interno, manuales o protocolos operativos**, especialmente aquellos relacionados con seguridad industrial, salud en el trabajo y control de riesgos.

**Parágrafo:** Para la terminación con fundamento en las causales de los numerales 9 a 15, el empleador deberá dar aviso al trabajador con al menos **quince (15) días de antelación**, de conformidad con el **Decreto 2351 de 1965**.

**ARTÍCULO 95. Justas causas imputables al empleador:** Constituyen justas causas para que el trabajador dé por terminado unilateralmente el contrato:

1. Engaño o falsedad en las condiciones ofrecidas por el empleador al momento de la vinculación.
2. Actos de **violencia, malos tratos o amenazas** graves contra el trabajador o su familia, cometidos por el empleador o sus representantes.
3. Instrucciones o presiones del empleador para cometer **actos ilícitos** o contrarios a las convicciones éticas, políticas o religiosas del trabajador.
4. **Condiciones de trabajo inseguras o insalubres**, no corregidas oportunamente por el empleador tras requerimiento del trabajador.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

5. **Perjuicio malicioso** causado por el empleador al trabajador durante la prestación del servicio.
6. **Incumplimiento sistemático** de las obligaciones legales, convencionales o contractuales por parte del empleador.
7. Exigencia de prestar un servicio **distinto** al pactado o en lugar diverso, sin razones válidas.
8. Cualquier **violación grave** de las obligaciones establecidas para el empleador en los artículos 57 y 59 del CST o en este reglamento.

**Parágrafo:** La parte que dé por terminado el contrato deberá manifestar a la otra, **en el momento de la extinción**, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no podrá alegarse una causa distinta.

**ARTÍCULO 96. Terminación por liquidación de la entidad:** En virtud del proceso de **liquidación forzosa administrativa** de EPQ E.S.P. en Liquidación, la culminación definitiva de las actividades de la empresa o la entrega total de la operación de los servicios públicos podrá dar lugar a la terminación de los contratos laborales vigentes, conforme a lo dispuesto en el **Decreto 2555 de 2010**, el **Decreto 1083 de 2015** y las **resoluciones de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios** que regulan el proceso liquidatorio.

**ARTÍCULO 97. Efectos de la terminación:** Al momento de la terminación del contrato, EPQ efectuará la **liquidación final** de todas las prestaciones sociales y salarios adeudados, entregará el **certificado laboral** correspondiente, y garantizará el cumplimiento de las obligaciones derivadas del **Sistema de Seguridad Social Integral**.

El trabajador deberá devolver los **elementos, documentos, credenciales o bienes institucionales** que se encuentren bajo su custodia.

## **CAPÍTULO X**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 98. Definición y ámbito de aplicación:** Para EPQ se entiende por acoso laboral **toda** conducta persistente y demostrable **ejercida por un superior jerárquico, un compañero, un subalterno o un contratista que, en el marco de las relaciones de trabajo**, busque infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; desmotivar; o inducir la renuncia, **de conformidad con la Ley 1010 de 2006. Aplica a trabajadores vinculados por contrato de trabajo y, en lo pertinente, a practicantes y aprendices.**

**ARTÍCULO 99. Modalidades de acoso laboral:** Sin carácter taxativo, se consideran modalidades de acoso:

- a) Maltrato laboral: **actos de violencia física o moral, expresiones injuriosas u ofensivas, conductas que menoscaben la dignidad o autoestima.**
- b) Persecución laboral: **descalificación reiterada, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes e infundados de horario u órdenes que busquen inducir la renuncia.**
- c) Discriminación laboral: **trato diferenciado por motivos de sexo, raza, origen, edad, situación familiar,**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

religión, opinión política, orientación sexual, discapacidad u otra condición protegida.

d) Entorpecimiento laboral: **obstaculizar u ocultar información, insumos o herramientas; destruir o perder deliberadamente documentos o datos; impedir injustificadamente el cumplimiento de tareas.**

e) Inequidad laboral: **asignación de funciones degradantes o claramente ajenas al perfil con ánimo de menosprecio.**

f) Desprotección laboral: **órdenes o asignación de tareas sin condiciones mínimas de seguridad o sin EPP, exponiendo al trabajador a riesgo.**

**Parágrafo:** Las conductas ocurridas en privado deberán acreditarse con **medios de prueba** admitidos en derecho.

**ARTÍCULO 100. Conductas que no constituyen acoso laboral:** No constituyen acoso, siempre que sean razonables, proporcionales y respetuosas:

a) El ejercicio de la potestad disciplinaria conforme a la ley y el reglamento.

b) Exigencias razonables de lealtad institucional, cumplimiento de metas, indicadores y estándares de servicio.

c) Circulares, memorandos, instrucciones técnicas o de calidad; y evaluaciones objetivas de desempeño.

d) Solicitudes de colaboración extraordinaria para continuidad del servicio o contingencias reales.

e) Actuaciones administrativas para la terminación del contrato con base en justa causa o causal legal.

f) La exigencia del cumplimiento de obligaciones constitucionales, legales, contractuales y reglamentarias.

**ARTÍCULO 101. Prevención y promoción de convivencia:** EPQ implementará acciones permanentes para prevenir el acoso y promover la convivencia:

1. **Divulgación** de la Ley 1010 de 2006 y del presente capítulo en inducción y mediante medios institucionales.
2. **Capacitaciones** periódicas sobre trato digno, prevención del acoso, manejo del conflicto, liderazgo respetuoso y canales de denuncia.
3. **Espacios de diálogo** (círculos de participación o similares) para monitorear clima laboral y formular recomendaciones.
4. **Medidas pedagógicas y correctivas tempranas** (llamados de atención, ajustes de cargas, acompañamiento psicosocial, mediación).
5. Inclusión del tema en el **SG-SST** (identificación de peligros psicosociales, intervención y seguimiento).

**ARTÍCULO 102. Comité de Convivencia Laboral:** EPQ contará con un Comité de Convivencia Laboral bipartito (representantes del empleador y de los trabajadores), con periodo de dos (2) años, que sesionará al menos trimestralmente y extraordinariamente cuando el caso lo amerite. Funciones principales:

a) Recibir y tramitar quejas por presunto acoso, con reserva y confidencialidad.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDO E.S.P. EN LIQUIDACIÓN</b>	<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
			Agosto de 2025
		<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
		1	

- b) Escuchar a las partes, promover conciliación y formular recomendaciones para cesar la conducta.  
c) Hacer seguimiento a los compromisos y remitir a las autoridades competentes cuando no haya acuerdo o la conducta persista.  
d) Promover actividades de prevención y sensibilización.

**ARTÍCULO 103. Canales y plazos para radicar quejas:** La persona que considere estar siendo víctima debe presentar queja escrita ante el Comité de Convivencia dentro de los seis (6) meses siguientes a la última conducta, aportando la relación de hechos y la prueba sumaria disponible. También podrá informar a su superior inmediato, quien deberá remitir al Comité en máximo cinco (5) días calendario.

**ARTÍCULO 104. Trámite interno, fases y tiempos.** Recibida la queja, el Comité procederá así:

1. **Admisión y convocatoria** a las partes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
2. **Escucha confidencial** a la persona quejosa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la convocatoria.
3. **Descargos** del presunto agresor (verbal o escrito) dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
4. **Recomendaciones y plan de convivencia** (si hay lugar) dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a los descargos.
5. **Seguimiento** a los compromisos en un plazo de hasta tres (3) meses. Si hay incumplimiento o persistencia de la conducta, el Comité remitirá el caso a Talento Humano/Control Interno para lo pertinente y, si procede, a la **Inspección de Trabajo** u otra autoridad.

**Parágrafo.** La actuación del Comité no reemplaza los derechos de la persona para acudir en cualquier momento a las acciones administrativas o judiciales de la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 105: Medidas temporales de protección:** Durante el trámite, EPQ podrá adoptar medidas razonables de protección y no revictimización, tales como: separación de puestos, redistribución temporal de cargas, rotación de jefaturas, horarios escalonados o acompañamiento psicosocial, sin afectar derechos salariales ni prestacionales.

**ARTÍCULO 106: Confidencialidad y protección contra represalias.** Toda información del trámite tendrá carácter reservado. Queda prohibida cualquier represalia contra quien denuncie de buena fe, testigos o miembros del Comité. La infracción a esta prohibición podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

**ARTÍCULO 107:** Coordinación con régimen disciplinario. Cuando del examen del caso se adviertan hechos que excedan el ámbito preventivo (p. ej., maltrato grave, discriminación, amenazas, lesiones, violencias), el Comité remitirá el asunto a Talento Humano y/o Control Interno para el inicio de actuaciones disciplinarias y a las autoridades de ser necesario. Las sanciones se impondrán con observancia del debido proceso.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

**ARTÍCULO 108. Cierre y archivo:** Si se logra acuerdo y se verifica **no repetición** dentro del término de seguimiento, el Comité **archivará** la queja dejando constancia del resultado. Si no hay acuerdo o la conducta persiste, se **remittirá** a las instancias competentes y se informará a la persona quejosa.

**ARTÍCULO 109. Registro y reporte:** El Comité llevará **actas** y un **registro estadístico** no nominal de quejas, recomendaciones y resultados para fines de mejora del SG-SST y del clima laboral.

**ARTÍCULO 110. Articulación con la situación de liquidación. Las medidas de prevención, atención y trámite del acoso laboral aquí previstas** rigen plenamente durante el proceso de liquidación **de EPQ. La Dirección Jurídica y Administrativa apoyará al Comité en la implementación de medidas y garantías de protección.**

**ARTÍCULO 111. Remisiones normativas: Lo no previsto en este capítulo se regirá por la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas del SG-SST, y demás disposiciones vigentes sobre la materia.**

**CAPÍTULO XI  
DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 112. Autoridad competente:** Los reclamos de los trabajadores se presentarán por escrito ante la **Jefatura de Talento Humano** (o quien haga sus veces). Las decisiones de primera instancia podrán ser **apeladas ante el Liquidador** dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes a la notificación.

**Artículo 113. Acompañamiento sindical:** El trabajador podrá **asesorarse por su organización sindical**, si la hubiere, durante el trámite del reclamo.

**Artículo 114. Alcance:** Los reclamos versarán sobre la correcta aplicación del **CST, la Ley 1010 de 2006, SG-SST, este reglamento, el contrato de trabajo** y demás normas aplicables.

**Parágrafo:** En EPQ en liquidación **no existen prestaciones extralegales** distintas de las legalmente obligatorias.

**Artículo 115. Incorporación normativa.** Se entienden **incorporadas** al presente Reglamento todas las **disposiciones legales vigentes** y las que **modifiquen, adicionen o sustituyan** la regulación laboral aplicable a EPQ. Cualquier cambio normativo **reformulará** en lo pertinente este Reglamento sin necesidad de acto adicional.

**Artículo 116. Cláusulas ineficaces.** No producirán efecto las cláusulas que **desmejoren** las condiciones del trabajador frente a lo previsto en la **ley, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales**. En lo favorable al trabajador, estas disposiciones **prevalecerán** sobre el Reglamento.



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE  
EMPRESAS PÚBLICAS DE QUIBDÓ E.S.P. EN  
LIQUIDACIÓN**

<b>CODIGO:</b>	<b>FECHA:</b>
	Agosto de 2025
<b>VERSIÓN:</b>	<b>PAG:</b>
1	

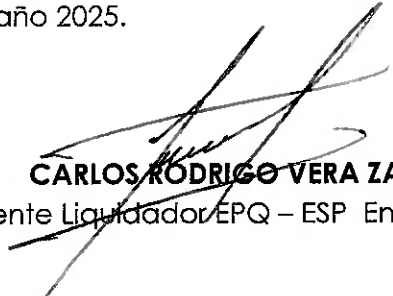
**Artículo 117. Prevalencia del plan de liquidación.** La aplicación de este Reglamento deberá armonizarse con el **acto y plan de liquidación** de EPQ. En caso de tensión, prevalecerán las medidas **legales y judiciales** propias del proceso de liquidación, garantizando en todo caso los **derechos mínimos laborales**.


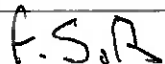
**Artículo 118. Publicidad del reglamento.** Dentro de los **quince (15) días** siguientes a su notificación interna, EPQ **publicará** este Reglamento mediante la **fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos** de cada lugar de trabajo. Cuando existan sedes separadas, la fijación se hará en **cada sede**. Asimismo, se dispondrá copia en los **medios internos** (intranet o medio equivalente).

**Artículo 119. Entrada en vigor.** El presente Reglamento **entrará a regir ocho (8) días** después de su publicación en la forma indicada en el artículo anterior.

**Artículo 120. Derogatorias.** Desde su entrada en vigencia, **quedan sin efecto** las disposiciones reglamentarias internas anteriores que le sean contrarias.

En mérito de todo lo anterior, el presente reglamento interno de trabajo se suscribe en Quibdó – Chocó, a los cinco (5) días mes de junio del año 2025.

  
**CARLOS RODRIGO VERA ZAPATA**  
Gerente Liquidador EPQ – ESP En liquidación.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Gilma E. Urrego Ayala 	Samuel Asprilla Valencia	Fredinson Salas Restrepo 
Coordinadora Administrativa	Profesional Proyecto	Director Jurídico y Administrativo