	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 1 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.

Índice

CAPITULO PRELIMINAR	4
CAPÍTULO I	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA	5
CAPÍTULO II	7
CONTRATO DE APRENDIZAJE	7
CAPÍTULO III	10
PERIODO DE PRUEBA	10
CAPÍTULO IV	10
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	10
CAPÍTULO V	11
HORARIO DE TRABAJO	11
CAPÍTULO VI	13
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	13
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE AUTORIZADOS.	14
CAPITULO VII	17
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL	17
CAPITULO VIII	17
VACACIONES REMUNERADAS	17
CAPÍTULO IV	19
DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS	19
CAPÍTULO X	23
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO ARTÍCULO	23
CAPÍTULO XI	25
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 ELTRABAJO.	25
CAPÍTULO XII	28
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	28



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01





AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.

MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Página 2 de 69

CÓDIGO: MC-GH-002

VERSIÓN N° 1

FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

CAPÍTULO XIII	30
DEL ORDEN JERÁRQUICO DE AGUAS DE BOLÍVAR	30
CAPÍTULO XIV	32
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS	32
CAPÍTULO XV	33
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	33
CAPÍTULO XVI	42
ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS	42
CAPÍTULO XVII	50
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	50
CAPÍTULO XVIII	52
PERSONAS ANTE QUIENES DEBE TRAMITARSE	52
CLASES DE SANCIONES	52
CAPÍTULO XIX	53
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	53
CAPÍTULO XX	61
SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS	61
CAPÍTULO XXI	63
TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.	63
CAPÍTULO XXII	64
POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	64
CAPÍTULO XXIII	67
CLÁUSULAS INEFICACES	67
PUBLICACIONES	68
CAPÍTULO XXIV	68
Vigencia	68
CAPÍTULO XXV	69
Disposiciones Finales	69



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01





AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.

MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Página 3 de 69

CÓDIGO: MC-GH-002


VERSIÓN N° 1

FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026



(5) 6416271 contacto@aguasdebolivar.com.co @aguas_de_bolivar
Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 4 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.

CAPITULO PRELIMINAR

Aguas de Bolívar S.A. E.S.P. es una empresa oficial de servicios públicos domiciliarios, constituida en 2008 por el Departamento de BOLÍVAR y 32 de sus municipios con el fin de apoyar a estos entes territoriales en la tarea de asegurar el acceso de la población a los servicios de agua potable, alcantarillado y aseo a través de la construcción, mantenimiento y operación directa, en asociación o mediante contratación de la infraestructura necesaria para prestar estos servicios.





ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones a los que se debe sujetar la empresa **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.**, domiciliada en la ciudad de Cartagena, CRA 3 No.46-57 Edificio CRA 3 No.46-57 Edificio Laguna 46 Oficinas 10-01 y 17-01 y sus trabajadores.

El presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.


Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.SP. y su personal contratado. Mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los miembros conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables a éstos.

A partir del momento de recibir este Reglamento Interno de Trabajo el personal vinculado no podrá alegar ignorancia de sus disposiciones, toda vez que ha sido entregado a todos ellos, al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la empresa de la siguiente manera:



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 5 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

- Oficinas de Aguas de Bolívar S.A. E.S.P. en el Edificio Laguna 46, pisos 17-01 y 10-01, y digitalmente en la página web: www.aguasdeBOLÍVAR.com.co

PARÁGRAFO 1: Cuando se cuente con varias sedes o lugares de trabajo separados físicamente, el presente Reglamento Interno de Trabajo será fijado en cada uno de ellos, sin embargo, la divulgación se podrá efectuar por medios virtuales y/o digitales, quedando así cumplido el requisito de ley.




PARÁGRAFO 2: AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. podrá socializar el Reglamento Interno de Trabajo a través de la página web www.aguasdeBOLÍVAR.com.co, así como también podrá enviarlo a todo su personal por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA


ARTÍCULO 2. Quien sea seleccionado para desempeñar un cargo en la empresa, debe presentar los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

- a) *Hoja de vida.*
- b) *Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según sea el caso.*
- c) *Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.*
- d) *Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.*
- e) *Certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional dependiendo del cargo al que aplique.*
- f) *Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar.*



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 6 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

g) Certificado de examen médico de ingreso y firmar el contrato de trabajo.





PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Art. 1 Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C.N., artículos primero y segundo Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO 2. Una vez aprobado el proceso de selección establecido en LA EMPRESA, para la firma del Contrato de Trabajo, el aspirante deberá presentar los documentos que la Compañía le indique como necesarios para su vinculación, entre ellos:


1. Registro civil de nacimiento.
2. Fotografías tamaño cédula.
3. Fotocopias de la cédula de ciudadanía.
4. Títulos de idoneidad o matrícula profesional, según requisitos del cargo.
5. Si está casado(a) o vive en unión libre:
 - Registro civil del matrimonio si está casado(a)
 - Fotocopia cédula del cónyuge o compañero(a) permanente.
 - Formato declaración de convivencia con el compañero (a) permanente si vive en unión libre.
 - Registro civil de nacimiento de los hijos.
6. Concepto de aptitud laboral.
7. Formularios de afiliación a las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral, debidamente diligenciados.
8. Demás documentos que apliquen.

PARÁGRAFO 3: Al incorporarse al servicio de la empresa, el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 7 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

partes. El trabajador recibirá el acta de entrega de cargo (si fuera el caso), la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.

PARÁGRAFO 4: Por regla general los dos (2) primeros meses del contrato de trabajo constituyen periodo de prueba, que tiene por objeto observar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la convivencia de las condiciones de trabajo (CST, art. 76). El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término indefinido y los a término fijo de un año, los contratos cuya duración sea inferior a 1 año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.




CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo dentro del Derecho Laboral que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en: el oficio, la actividad y/o la ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo: administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la universidad, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual.


Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida, exclusivamente, a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 8 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. un apoyo de sostenimiento mensual.

PARÁGRAFO 1: Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema Integral de la Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales que cubre la AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P, como dependiente y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO 2: Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema General de la Seguridad Social en Salud y en Riesgos Laborales de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P bajo el régimen de dependiente.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios a contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 4: Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, sin importar si la formación es tradicional o dual.





PARÁGRAFO 5. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz

ARTÍCULO 4. Podrán celebrar contrato de aprendizaje los menores de edad que cuenten con la autorización expresa del Ministerio del Trabajo para laborar, conforme a lo dispuesto en las normas laborales vigentes. Esta autorización es un requisito previo indispensable para la legalidad del contrato y deberá ser gestionada por el representante legal del menor o por quien tenga su patria potestad.


ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Razón social de la institución patrocinadora, número de identificación



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 9 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026





- tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
 3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
 4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
 5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
 6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica o modalidad dual.
 7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
 8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
 9. La obligación de afiliación al Sistema General de la Seguridad Social en Salud y Riesgos laborales en la fase lectiva y Salud, Riesgos Laborales y Pensión en la fase práctica o modalidad dual.
 10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
 11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
 12. Fecha de suscripción del contrato.
 13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 6. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. contratará el número de aprendices que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.


ARTÍCULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá, como mínimo, durante el primer año, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá, como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente. PARÁGRAFO. Un contrato de aprendizaje



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 10 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

no podrá ser superior a tres (3) años.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 8. LA EMPRESA una vez admitido el aspirante podrá estipular con el trabajador un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de LA EMPRESA, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 9. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.





ARTÍCULO 10. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 11. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 12. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales o del giro ordinario de los negocios de LA EMPRESA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 11 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

en dominicales y festivos. Estos trabajadores deben contar con un examen médico ocupacional.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13. El horario de la jornada laboral del trabajador será designado por el Empleador de conformidad con las necesidades de la operación y las especiales condiciones de servicio que preste el trabajador, atendiendo los parámetros legales fijados por la normativa laboral vigente para tal efecto. Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la empresa les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la empresa, respetando la máxima legal de 8 horas diarias, teniendo en cuenta la reducción progresiva, pudiendo distribuirse entre 5 o 6 días sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la disminución gradual.

- A partir de 15 de julio de 2025 y hasta el 14 de julio de 2026:

La jornada laboral semanal queda en 44 horas semanales, por lo tanto, el horario será el siguiente: Las horas de entrada y salida del personal, son aquellas que a continuación se expresan:

Personal administrativo:

DE LUNES A VIERNES: En horas de la mañana de 8:00 am a 12:00 del medio día y en horas de la tarde de 1:00 pm a 5:00 pm con un descanso de 1 hora para almorzar.

La empresa concede a su personal vinculado un periodo de descanso de 10 minutos, distribuidos así: cinco minutos en la mañana y cinco minutos en la tarde.

- Desde julio 15 de 2026.


Se reducirán dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando de 42 horas semanales. Los horarios antes señalados están sujetos a modificación según la necesidad del servicio, cuyo cambio les será



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 12 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

notificado por parte del empleador de forma previa, modificación que fue aceptada por los empleados desde el momento de su vinculación a la empresa.

PARÁGRAFO 1: JORNADA ESPECIAL. El empleador y su personal pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero las personas trabajadoras devengarán el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso semanal remunerado. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del personal, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de: supervisión, dirección, confianza o manejo.





PARÁGRAFO 2: TRABAJO ESPECIAL POR TURNOS: El empleador y el personal vinculado podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO 3: La empresa se reserva el derecho de modificar, en cualquier momento, el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones sociales del momento.


PARÁGRAFO 4: El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada persona trabajadora en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la empresa.

PARÁGRAFO 5: El empleador está obligado a entregar al personal que lo solicite,



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 13 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

PARÁGRAFO 6: Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la cual sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 1 de la ley 1846 de 2017, por medio del cual se modifica el artículo 160 del CST. El nuevo texto es el siguiente:




1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.)

ARTÍCULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 16. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la Ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la Ley.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 14 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

PARÁGRAFO 1: Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO 2: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el pago del salario ordinario del periodo en que se han causado o, a más tardar, junto con el salario del periodo siguiente a aquel en el cual se causaron.

ARTÍCULO 17. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

ARTÍCULO 18. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P., sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a su personal contratado.

PARÁGRAFO 1. No habrá límite de jornada para el personal que desempeñe cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residan en el lugar de trabajo o para aquellos que ejercen actividades discontinuas o intermitentes; por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir al personal vinculado el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE AUTORIZADOS.

ARTÍCULO 19. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos o aquel día de la semana que previamente se pacte como tal y los días de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. El descanso en estos días tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.


PARÁGRAFO 1. El personal contratado tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 01 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de



(5) 6416271 | contacto@aguasdebolivar.com.co | @aguas_de_bolivar

Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 15 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, y los que el gobierno nacional adicione o modifique.

PARÁGRAFO 2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

ARTÍCULO 20. AGUAS DE BOLÍVAR S. S. E.S.P., sólo estará obligada a remunerar el descanso obligatorio al personal que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo; o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la universidad.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio, el personal contratado que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el personal tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 21. La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso obligatorio, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTÍCULO 22. Los días de descanso obligatorio y los demás días expresados en el artículo 19 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley.


PARÁGRAFO. El personal vinculado podrá convenir con el empleador que su día de descanso obligatorio sea cualquier día de la semana, caso en el cual, será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 16 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

institucionalizado. Interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral, en este sentido, exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

ARTÍCULO 23. Las personas trabajadoras que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días. El descanso antedicho se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO. El personal que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente.
- b) Si se trata del descanso obligatorio, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

- a) El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta, con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas.
- b) Si con el descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el personal contratado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, será implementado de manera gradual de la siguiente manera:

- A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 17 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

ARTÍCULO 24. Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P., fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio. Cuando la labor en descanso obligatorio es habitual el empleador no puede compensar en dinero su descanso. Se entiende que es habitual el trabajo en día de descanso obligatorio cuando lo hace tres o más veces al mes.

CAPITULO VII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 25. Cuando por motivo de fiesta no contemplada en el régimen laboral, AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P., suspendieron el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en: el reglamento, el pacto colectivo, la convención colectiva o el fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como suplementario o de horas extras.





CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. Para el personal vinculado que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.


PARÁGRAFO. En cualquier clase de contrato de trabajo, el personal tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 27. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición de las personas trabajadoras, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. tiene que dar a conocer al



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 18 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

personal con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

PARÁGRAFO: AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. podrá expedir circulares internas con programación de solicitud de vacaciones para efectos de organización administrativa y presupuestal, lo anterior para evitar interrupciones en el desarrollo del objeto social de la empresa.





ARTÍCULO 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, el personal vinculado no pierde el derecho a reanudarlas. En dicho caso, se debe reportar el reingreso a la actividad laboral del personal a la ARL respectiva, con el fin de activar la cobertura en riesgos laborales. En caso de incapacidad, se suspenden las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

ARTÍCULO 29. Compensación en dinero de las vacaciones. Empleador y personal, podrán acordar por escrito, previa solicitud del personal contratado, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones siempre y cuando simultáneamente se disfrute de la diferencia que no son compensadas en dinero.

ARTÍCULO 30. En todo caso, el personal gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de personal: técnico, especializado, de confianza, de manejo, o de extranjeros, que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.
3. AGUAS DE BOLÍVAR S.A E.S.P. no podrá acumular vacaciones de personal menores de 18 años de edad.
4. AGUAS DE BOLÍVAR S.A E.S.P podrá determinar para todos o para parte de su personal contratado vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a aquellas que se causen cumplido el tiempo previsto en la ley.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 19 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

ARTÍCULO 31. AGUAS DE BOLÍVAR S.A E.S.P. Llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada persona, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas.

ARTÍCULO 32. Reconocimiento de las vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. La compensación de éstas será reconocida en dinero por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año.

ARTÍCULO 33. Durante el periodo de vacaciones, el personal recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones: el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por las personas trabajadoras en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden, o en el del tiempo menor en caso que lleve menos de un año al servicio de AGUAS DE BOLÍVAR S.A E.S.P.

ARTÍCULO 34. En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, o por la duración de la obra o labor, el personal tendrá derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO IV DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS


ARTÍCULO 35. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. concederá a su personal los permisos remunerados necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, asistir a servicios fúnebres por muerte de algún compañero de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la universidad, para asistir a citas médicas de urgencia, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del personal contratado por requerimiento del centro educativo y para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01






	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 20 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026


La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

- a. **En caso de sufragio o desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación.** El personal tendrá que avisar de esta situación a la empresa a más tardar el día siguiente al ejercicio del sufragio o al desempeño del cargo de forzosa aceptación.
 Para el caso del sufragio, el empleador concederá medio día de descanso dentro de los 30 días siguientes a éste que serán definidos de común acuerdo entre el personal contratado y AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.
 Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación las personas trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación en la fecha que será definida por la empresa sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar con el personal.
- b. **Permiso por grave calamidad doméstica:** En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias. En caso de grave calamidad doméstica, entendida en los términos dispuestos por la Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009: El trabajador comunicará la novedad a su superior inmediato el mismo día en que se presente, o en su defecto, a más tardar dentro del día hábil posterior a la ocurrencia del hecho por cualquier medio, debiendo diligenciar internamente el formato en el cual se deja constancia de tal manifestación y de las circunstancias de tiempo, modo y lugar descritas por el trabajador. Conocido el hecho, y atendiendo las particularidades del mismo y su gravedad, así como el tiempo que prudencialmente requiere el trabajador para superar la situación sobreviniente, la compañía concederá una licencia remunerada que oscile entre uno (1) y cinco (5) días hábiles.
 - La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante: certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. El permiso por calamidad doméstica será remunerado.
- c. **Licencia de Luto.** AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. reconocerá al personal contratado la licencia de luto prevista en la ley en caso de



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01




	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 21 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. El personal deberá probar este suceso mediante los documentos públicos pertinentes dentro de los 30 días siguientes a su acontecimiento. La licencia por luto tendrá una duración de cinco días hábiles.

- d. **Permiso por muerte de un integrante del trabajo.** Las personas trabajadoras que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. con una antelación no menor de seis (6) horas. La universidad podrá conceder permiso a un número de personas tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
- e. **Permiso para comisiones sindicales inherentes a la organización.** Se otorgarán si se avisa con la debida anticipación y cuando el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la EMPRESA, por lo tanto, deberá solicitarse con una antelación no menor a 24 horas. Este permiso será remunerado.
- f. **Permiso para asistir a citas médicas de urgencia.** Cuando el personal vinculado requiera asistir a una cita médica de urgencia, deberá informar a la mayor brevedad posible, indicando la situación que motiva la ausencia. Posteriormente, deberá presentar el soporte emitido por la entidad prestadora de salud que justifique la atención recibida. El tiempo empleado se considerará como justificado siempre que se cumplan los requisitos señalados y se evidencie la urgencia del caso.
- g. **Permiso para asistir a obligaciones escolares como acudiente.** El personal contratado podrá solicitar permiso para asistir a reuniones u otras actividades escolares en calidad de acudiente, siempre y cuando su asistencia haya sido requerida de manera obligatoria por el centro educativo. Para efectos de justificación, deberá presentar la citación formal emitida por la institución educativa que demuestre tanto la obligatoriedad como la fecha y hora requerida.
- h. **Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.** El personal tendrá derecho a ausentarse de sus labores cuando sea citado formalmente por una autoridad judicial, administrativa o legal, siempre y cuando presente copia de la citación con antelación no menor a dos (2) días hábiles o, en caso de urgencia, tan pronto como le sea posible. Este permiso será considerado justificado por el tiempo estrictamente necesario para cumplir con la diligencia, sin perjuicio de



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 22 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

la obligación del personal contratado de notificar su ausencia al jefe inmediato y coordinar las actividades pendientes.

Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas, el empleador se reserva el derecho de conceder y de determinar si los remunera o no, así como también el tiempo que concede para el efecto.

PARÁGRAFO 1. Los permisos deben ser tramitados con el visto bueno del jefe inmediato, ante la Dependencia Talento Humano, o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 2. En caso de otorgarse el permiso, el personal vinculado diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida, permiso de entrada con su respectiva firma autorizada.

PARÁGRAFO 3. Permiso para matrimonio. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. Será facultativo conceder o no a su personal vinculado un permiso remunerado o no remunerado de tres (3) días hábiles en caso que, alguno de ellos, contraiga matrimonio, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo, una vez se reincorpore, presentar el correspondiente registro civil de matrimonio. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia al trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 36. Para los permisos otorgados por AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al personal o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 37. Los permisos, diferentes a los ya enunciados, deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada. En caso que el personal requiera un permiso por tres (3) horas o más, continuas en un día, deberá ser solicitado por media jornada de trabajo o un día completo, sin causar perjuicio de los intereses AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. y salvaguardando el correcto funcionamiento de las operaciones internas. Estos permisos no serán remunerados o serán compensados con trabajo.


ARTÍCULO 38. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. reconocerá dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, esto cumpliendo los requisitos establecidos por la ley, además podrá ser ampliada de conformidad con los lineamientos de la norma. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. pagará el valor total o proporcional de la licencia de conformidad con la ley, según las semanas cotizadas durante el tiempo de gestación y realizará el trámite correspondiente para el recobro ante la EPS en la cual esté afiliado, por lo tanto, la persona beneficiada de la licencia de



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 23 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

paternidad deberá presentarla a la menor brevedad posible ante la Dependencia de Gestión Humana y/o quien ejerza sus veces.

ARTÍCULO 39. El personal gozará de los permisos y licencias remuneradas por maternidad, lactancia y aborto que la Ley les otorga. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. concederá por licencia de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo) un periodo remunerado de 18 semanas, de conformidad con la Ley 1822 de 2017.

ARTÍCULO 40. El personal de la entidad gozará de los permisos y licencias remuneradas por maternidad, lactancia y aborto que la Ley les otorga. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. concederá por licencia de maternidad (hijo biológico y/o adoptivo) un periodo remunerado de 18 semanas, de conformidad con la Ley 1822 de 2017.

De igual forma se concederá el descanso remunerado durante el periodo de lactancia, mismo que corresponde a dos (2) descansos de treinta minutos, cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de edad.

Una vez cumplido el periodo inicial del permiso para lactancia, se concederá, únicamente, un descanso de 30 minutos diarios, durante la jornada laboral, hasta que el menor alcance los dos (2) años de edad, siempre y cuando exista manifestación de existencia de una adecuada lactancia materna continua, lo anterior de conformidad con la Ley 2306 de 2023.

PARÁGRAFO: El empleador podrá conceder la licencia parental compartida y/o licencia parental flexible de tiempo parcial, previo cumplimiento de los requisitos, de conformidad con lo establecido en la ley 2114 de 2021 y/o cualquiera que la modifique, derogue o sustituya.

CAPÍTULO X SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO ARTÍCULO

ARTÍCULO 41. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores.

ARTÍCULO 42. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. y el personal pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como: unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, e.t.c., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.


ARTÍCULO 43. Salario Integral. Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, cuando el personal devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario



(5) 6416271 | ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co | 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 24 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la universidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley.

ARTÍCULO 44. El salario contemplado en el artículo anterior no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelarán sobre el 70% del mismo. El personal que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales, causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 45. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el personal contratado presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

ARTÍCULO 45. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. cubrirá el salario en dinero, mensualmente y por períodos vencidos, al personal vinculado o a la persona que éste autorice por escrito. De todo pago hecho, podrá expedirse un comprobante.




ARTÍCULO 46. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 47. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayores de un mes.


El salario se pagará al trabajador directamente así:

1. LA EMPRESA pagará el salario mensual de manera vencida.
2. Los pagos se realizarán mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de la cual es titular el trabajador y que será confirmada a través de la correspondiente certificación bancaria que entregue el mismo



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 25 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

trabajador en los periodos correspondientes al mes vencido. El pago del Salario se hará el último día hábil del mes inmediatamente anterior.

CAPÍTULO XI

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 48. AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud del personal, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud del personal vinculado.

ARTÍCULO 49. Las personas trabajadoras de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P., deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la universidad, así como también al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y por las normas prescritas por las autoridades del gremio y en particular por las que ordene la universidad. Igualmente se practicarán los exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso.

ARTÍCULO 50. El personal deberá someterse a los tratamientos preventivos que ordene la empresa y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTÍCULO 51. El personal vinculado deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene Aguas de BOLÍVAR S.A.E.S.P. para prevención de las enfermedades y accidentes que puedan causarse por los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 52. El incumplimiento por parte del personal contratado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro de los Programas de Seguridad y Salud del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 26 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva universidad, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para el personal privado como para los servidores públicos, previa verificación del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 53. Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por las Empresas Promotoras de Salud (E.P.S), o la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L) a la cual el personal se encuentre afiliado. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 54. Todo personal contratado desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente para que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta.

ARTÍCULO 55. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su Jefe Inmediato, al COORDINACIÓN HSE y al empleador, su representante o a quien haga sus veces. El trabajador tendrá la obligación de asistir a su Entidad Promotora de Salud (EPS) a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera a las indicaciones médicas que se hayan ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse a las instrucciones que de en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 56. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena LA EMPRESA en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá



(5) 6416271 | contacto@aguasdebolivar.com.co | @aguas_de_bolivar

Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 27 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 57. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene LA EMPRESA para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específicas y que se encuentren dentro del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva EMPRESA, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de La Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 58. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, indicará de manera inmediata la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente. El jefe directo tendrá la obligación de informar al LÍDER DE CALIDAD Y GESTIÓN HUMANA el accidente de trabajo con el fin de que esta haga los reportes de Ley, dentro de los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

La Dirección encargada de hacer los reportes de accidentes de trabajo ante la ARL es la DIRECCIÓN DE CALIDAD HUMANA cuyos cargos dependientes son: Coordinador (a) HSEQ y SST.

ARTÍCULO 59. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.


ARTÍCULO 60. Todo accidente de trabajo o enfermedad Laboral que ocurra en una EMPRESA o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la



(5) 6416271 | ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co | 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 28 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de las (48) horas hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (Resolución 2851 de 2015). El empleador deberá iniciar la investigación del respectivo accidente de trabajo (Resolución 1401 de 2007). Reporte extemporáneo por parte del trabajador de un accidente de trabajo implica el inicio de un proceso disciplinario, dejando constancia el empleador que su reporte fue extemporáneo.

ARTÍCULO 61. Todas las EMPRESAS y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.





ARTÍCULO 62. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA EMPRESA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan en la materia. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a lo establecido por el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN


ARTÍCULO 63. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 29 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

respetuosa.

7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario.
12. Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.
13. Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
14. Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
15. No salir del área de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, bajo sanción disciplinaria.
16. No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato, de quien haga sus veces o del Gerente General.
17. Mantener un clima laboral satisfactorio basado en los valores empresariales.
18. Circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Organización, únicamente en los términos y para las funciones en que haya sido autorizado, teniendo en cuenta las finalidades previstas en la Política de Tratamiento de Información (PTI) de la Organización.


PARÁGRAFO 1. Los directores o personal vinculado no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 30 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas.

PARÁGRAFO 2. La empresa suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud del personal contratado, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de su personal.

PARÁGRAFO 3. El empleador podrá realizar grabaciones de seguridad con cámaras de vigilancia, recolectar datos biométricos, realizar prueba de alcoholemia previo consentimiento del empleado, lectura de huellas digitales y demás medidas tendientes a mantener el orden y la seguridad dentro de las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO XIII

DEL ORDEN JERÁRQUICO DE AGUAS DE BOLÍVAR

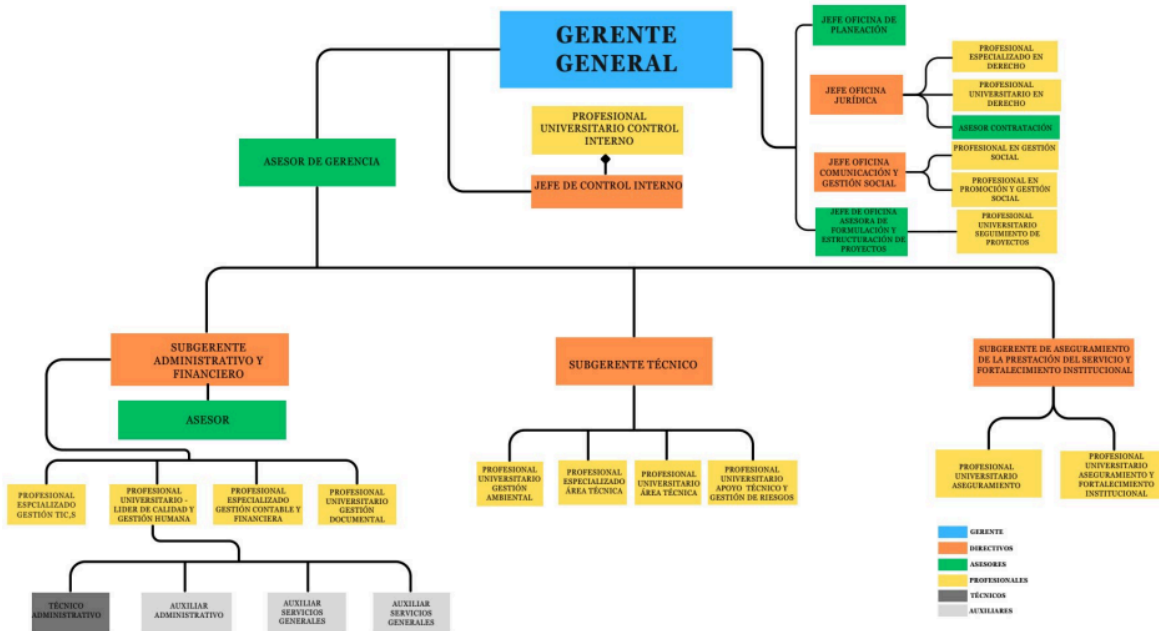
ARTÍCULO 64. ORDEN JERÁRQUICO El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA EMPRESA, es la siguiente:



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01






PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA EMPRESA, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores en primera instancia: Los Jefes de cada aérea, Asesores de Gerencia, Subdirector Administrativo y Financiero, Subgerente Técnico, Subgerente de Aseguramiento de la Prestación del Servicio y Fortalecimiento Institucional y los Asesores Jurídicos designados para ello y en segunda instancia: La Gerencia General.

PARÁGRAFO 2. Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos de la empresa, del desarrollo de las actividades que ejecuta el trabajador, atender las observaciones y/o necesidades del personal que se encuentra bajo su dependencia, mantener la disciplina y realizar las observaciones que considere pertinentes para la correcta ejecución de las labores por parte de los trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

PARÁGRAFO 3. De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las secciones de la compañía puede verse en el Organigrama de la Compañía que ha



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 32 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

sido de conocimiento por los trabajadores durante el proceso de inducción al cargo.

PARÁGRAFO 4: El personal contratado podrá formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento.





CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 65. La empresa AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. acatará todas las prohibiciones legales respecto de la contratación de mujeres y menores de edad de conformidad con la legislación vigente.


La duración máxima de la jornada laboral de adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: a) Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana hasta las 6:00 p.m. b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. El salario de los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso, la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de sus salarios y prestaciones sociales (Artículos 114, 115 y 116 de la Ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 66. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 33 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

PARÁGRAFO PRIMERO. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117 de la Ley 1098 de 2006). Para efectos de lo anterior, se tendrá en cuenta La Resolución 1677 de 2008, actualizada por la Resolución 3597 de 2013, adoptada por el Ministerio de la Protección Social, por la cual se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad y las normas que la adicionen modifiquen o, revoquen, hacen parte integrante del presente Reglamento.




CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES


ARTÍCULO 67. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Facilitar o poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.







 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01




	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 34 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador y a su familia los gastos razonables de traslado de lugar de residencia, en el caso en que la empresa le exija este cambio para el desempeño de sus funciones. En el caso en el que el cambio se realice por culpa o voluntad del trabajador se exime del pago a la empresa.
9. Llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Realizar el procedimiento exigido por la ley, para efectuar el despido de personas en licencia de maternidad, personas discapacitadas y con fuero sindical.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01







	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 35 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

15. Obedecer las normas de tránsito en funciones de desplazamiento laboral en vehículo o no.
16. Para desplazamientos laborales el trabajador deberá utilizar vehículos de servicio público autorizados.
17. Mantener un ambiente o clima laboral agradable, con comportamientos seguros, fomentando el bienestar y la salud.
18. Prevenir todo caso o modalidad de acoso laboral o sexual.
19. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).


ARTÍCULO 68. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y los demás establecidos por la empresa; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, si es el caso.
4. Si por las funciones que desempeña el trabajador, el empleador le brinda los productos que comercializa para su venta, el trabajador debe custodiarlos de la mejor manera posible para evitar la pérdida o deterioro del producto. El trabajador responderá por las pérdidas económicas que esto pueda conllevar a la empresa.
5. Colaborar con el cuidado y vigilancia de los elementos de trabajo y los productos que se encuentren dentro de las instalaciones de la empresa, con el fin de evitar daños o pérdidas de los mismos.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01







	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 36 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitar daños y perjuicios.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa
9. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. La empresa dirigirá cualquier comunicación a la dirección indicada por el trabajador, la cual se entiende correctamente emitida y notificada a esta.
11. Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la empresa.
12. Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos en cuanto a tiempo, modo, lugar y calidad del trabajo.
13. Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este está obligado a dar de inmediato avisó a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos correspondientes. De acuerdo con el dictamen médico, la empresa deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.
14. Ejercer planes de acción para la mejora continua y la prevención del riesgo.


PARÁGRAFO 1: La violación o incumplimiento de cualquiera de los deberes aquí determinados constituye falta grave con las consecuencias señaladas en la legislación laboral.

PARÁGRAFO 2: El empleador podrá exigir a su personal trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoran las condiciones laborales o de remuneración de éste o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la ley. El personal se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 37 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

subordinante, siempre que se respeten sus condiciones laborales, no se le causen perjuicios y no se afecte su honor, dignidad y derechos mínimos.

PARÁGRAFO 3. Además de las descritas anteriormente, son obligaciones especiales del personal vinculado con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo las siguientes:





1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. 5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
6. 6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 4: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el presente artículo se podrá considerar como una falta grave en razón al daño o perjuicio generado al personal de la empresa o a la empresa misma.

PARÁGRAFO 5: Obligaciones especiales del aprendiz: Además de las obligaciones que la ley laboral establece para todo el personal, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como a su trabajo, comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de la universidad.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.
3. Cumplir con el plan de formación definido por la entidad educativa y la universidad, desarrollando con responsabilidad las actividades asignadas, tanto en etapa lectiva, productiva, como en la formación dual.
4. Observar buena conducta, respeto y cortesía con sus relaciones con el resto de personal, superiores, clientes y demás personas con las que tenga contacto en el desarrollo de sus funciones y formación.
5. No exceder los límites de sus funciones o responsabilidades, absteniéndose de realizar actividades ajenas al proceso formativo o a su perfil profesional, salvo autorización expresa del empleador y en los términos permitidos por la ley.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 38 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

6. Informar de inmediato cualquier situación que impida el normal desarrollo de su proceso de aprendizaje, como ausencias, problemas de salud o dificultades personales.

7. Respetar las normas de bioseguridad, seguridad y salud en el trabajo, así como las políticas internas de la universidad. 8. Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación directa o indirecta hacia mujeres y personas con identidades de género diversas, ya sea por su orientación sexual, nombre identitario u otros aspectos personales que no guarden relación con el ejercicio de sus funciones laborales.

9. Respetar la diversidad en el lugar de trabajo, absteniéndose de realizar manifestaciones de racismo, xenofobia o discriminación por razones de ideología política, credo religioso, origen étnico, identidad de género o cualquier otro aspecto de la vida personal del personal vinculado a la universidad.

10. Abstenerse de inducir, promover o participar en prácticas discriminatorias hacia personas que se identifiquen con géneros no binarios, diversas orientaciones sexuales u otras expresiones de identidad, garantizando un ambiente laboral inclusivo y respetuoso.

11. Abstenerse de realizar actos de discriminación o maltrato hacia personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género, protegiendo sus derechos laborales y personales dentro del entorno de trabajo.


12. Respetar el ejercicio libre de la libertad religiosa y política de todos los que comparten en el lugar de trabajo siempre que su manifestación no interfiera con el normal desarrollo de sus funciones dentro de la universidad.

13. Abstenerse de emitir comentarios, realizar actos o ejercer presiones que vulneren el derecho a la igualdad, la dignidad y el respeto por las diferencias individuales de las personas que comparten en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 69. Se prohíbe a LA EMPRESA:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice. El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 39 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza. Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas procesales.





AGUAS DE BOLÍVAR S A. E.S.P. puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:

- Por todo acto delictuoso cometido contra jefes de las diferentes dependencias o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Directivo de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.
- Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Cuando el personal contratado revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.


En estos casos, la empresa debe iniciar, tramitar y culminar el proceso penal tendiente a comprobar el delito cometido.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA EMPRESA.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de esté.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras EMPRESAS a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.







 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01




	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 40 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

9. Cerrar intempestivamente; LA EMPRESA. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada LA EMPRESA. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
12. Las previstas en la Ley y en los contratos individuales.
13. La participación y consulta de colaboradores.
14. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas, con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
15. Se prohíbe el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
16. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de aquella a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
17. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01







	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 41 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

19. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
20. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental


ARTÍCULO 70. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumirlos en las instalaciones de LA EMPRESA aún fuera del horario de trabajo.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA EMPRESA.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
7. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA EMPRESA en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.)
8. Recibir en cualquier forma dádivas, bonificaciones, propinas o descuentos por parte de proveedores, contratistas, entidades y/o personas vinculadas a LA EMPRESA por asuntos comerciales o administrativos.
9. Realizar trabajos particulares a usuarios de los servicios de LA EMPRESA.
10. Solicitar o recibir dinero o cualquier prebenda por desarrollar labores propias de su cargo o de su oficio.
11. Vender, regalar o prestar las prendas marcadas con el logo de LA EMPRESA y entregadas por esta como dotación o herramienta de trabajo.
12. Abusar de sus funciones u oficio para ejercer acciones engañosas o fraudulentas frente a los clientes y/o LA EMPRESA.
13. Sustraer, vender o regalar cualquier elemento o equipo de propiedad de LA EMPRESA.
14. Presentar documentos falsos tendientes a obtener cualquiera de los beneficios legales.
15. Actuar de manera fraudulenta para obtener beneficios de parte de LA EMPRESA o sus clientes.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 42 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026





16. Violación de la normatividad interna de LA EMPRESA contenida en el Código Ético y Plan Tolerancia Cero Corrupción, políticas y otras normas internas o corporativas.
17. Uso de software no licenciado dentro de las instalaciones de LA EMPRESA o en equipos de cómputo de esta.
18. La no utilización de la dotación entregada por LA EMPRESA.
19. El uso indebido de software, hardware, equipos de comunicación, fotocopador, fax, computadores e Internet y demás elementos asignados al trabajador por LA EMPRESA, en labores ajenas a la actividad económica que desarrolla la compañía.
20. Conductas antideportivas, inmorales e irrespetuosas en eventos organizados hacia el interior de LA EMPRESA, o en aquellos que en representación de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P. sean organizados por otras EMPRESAS del grupo o ajenas a este.
21. El uso de vehículos de propiedad de LA EMPRESA en actividades diferentes para las cuales están fines, uso de los recursos y cumplimiento de las actividades de LA EMPRESA, originando acciones que en lo personal involucra relaciones o funciones de representación en roles o cargos, inclusive a honores, en entidades proveedoras, contratistas, competidoras o clientes de ella.
22. Actuar, a título alguno en representación de LA EMPRESA, sus trabajadores o parte de ellos, respecto de entidades externas, salvo en el ámbito y competencia que le corresponda de acuerdo con la organización o con expresa instrucción de la jefatura superior respectiva.
23. Incumplimiento por parte de los trabajadores sin distinción de nivel, del deber de cuidar, proteger, salvaguardar y defender LA EMPRESA, su patrimonio, sus recursos e información.
24. Fomentar el mal ambiente laboral, inducir a actos y comportamientos inseguros con otros y fomentar el acoso laboral y el acoso sexual laboral.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 71. LA EMPRESA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 43 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

ARTÍCULO 72. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:





1. El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causen perjuicio de consideración a LA EMPRESA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA EMPRESA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que LA EMPRESA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.


ARTÍCULO 73. Constituyen faltas graves, que se sancionarán con la terminación del contrato de trabajo por justa causa las siguientes:

1. El retardo hasta de UNA HORA (1) en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. El abandono del trabajo sin justa causa comprobada.







 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01




	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 44 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días. Por Tercera vez: terminación del contrato de trabajo por justa causa.
6. El descuido o negligencia del trabajador que ocasione daños a máquinas o equipos, contaminación, derramamiento, escape o pérdida de materias primas y/o de los productos que elabore el empleador; también que cause daño a las instalaciones muebles, enseres de propiedad de los clientes, implica aún por Primera vez: terminación del contrato de trabajo por justa causa.
7. Incurrir dentro de un mismo año en tres (3) sanciones disciplinarias, cualquiera que sea la causa de éstas.
8. La falta al trabajo o ausencia del mismo, aunque sea por primera vez, si por esta causa se ocasione un daño grave o perjuicio considerable a las máquinas, instalaciones, bienes o intereses del empleador.
9. Negarse a cumplir órdenes que en el desempeño de su oficio le impartan sus superiores, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
10. Aceptar o solicitar contraprestaciones o dádivas a los clientes y proveedores del empleador o terceros a cambio de dádivas o tratamientos especiales. Tampoco podrá el trabajador aceptar dinero de los clientes o proveedores en ningún caso, implica aún por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
11. Haber presentado al empleador para la admisión o con posterioridad a ésta, documentos o informaciones falsas, para cualquier efecto, implica aún por primera vez la terminación del contrato con justa causa.
12. Desatender o negarse a cumplir las medidas de control establecidas por el empleador, clientes y/o proveedores para la entrada y salida de personas o vehículos, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
13. Permitir el acceso a las instalaciones del Empleador de terceros sin la debida autorización, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
14. Hacer afirmaciones falsas sobre el empleador, sus directivos, productos o servicios implica aún por primera vez la terminación del contrato laboral con justa causa.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 45 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026


15. Emplear la tarjeta de control o carnet de otro trabajador o sustituirlo indebidamente de cualquier forma, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
16. Dedicarse a la venta de artículos o a la actividad de prestar dinero dentro de las instalaciones del empleador, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
17. No usar los uniformes y/o elementos de protección y seguridad suministrador por el empleador, de acuerdo con lo indicado con las políticas y normas de este, o utilizarlos para fines distintos de las labores propias de su cargo, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
18. El incumplimiento de la meta periódica establecida (compromisos pactados con sus superiores), cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar de requerimiento del empleador, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
19. Presentarse, ingresar y/o consumir en las instalaciones de la empresa, o ejercer funciones y/o actividades en representación de la empresa aún por primera vez (bien sea fuera de la jornada laboral o turno de trabajo, u horario de trabajo), bajo el efecto o la influencia del alcohol o bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas, éstas últimas de forma inapropiada, descontrolada, o sin autorización médica. La violación de esta política constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
20. Fumar en las instalaciones de la empresa o en los lugares en que este preste servicios implica por Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días. Por Tercera vez: terminación del contrato de trabajo por justa causa.
21. Poseer, portar, comercializar, suministrar y/o incitar al consumo de alcohol, bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas, en las instalaciones de la empresa, o cuando se encuentre en representación de la Empresa. La violación de esta política constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa
22. Oponerse o negarse a la realización de las pruebas y toma de muestras



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01







	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 46 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026


para verificar el cumplimiento de las directrices sobre consumo de alcohol, bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas. La violación de esta política constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

- 23.** Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar celadores o vigilantes. La violación de esta política constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- 24.** Usar los útiles, herramientas, equipos de cómputo o cualquier otro que sea suministrada por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado, como trabajos para fines personales como estudio o actividades personales, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo
- 25.** Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, edificios, elementos, talleres o cualquier herramienta o dependencia de trabajo. La violación de esta política constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- 26.** El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos y medios informáticos o del correo (e-mail) asignado por la empresa, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo
- 27.** Hacer uso inadecuado de aparatos y/o dispositivos electrónicos, de los trabajadores que realicen procesos operativos, haciendo y recibiendo llamadas o uso de los mencionados dispositivos que puedan afectar la seguridad, integridad física del trabajador, de sus compañeros, de terceras personas o de los bienes de la empresa, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo
- 28.** Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquier información de los sistemas y procedimientos de la empresa, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo
- 29.** La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a los que esté obligado a usar y/o a utilizar, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 47 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

tercera vez terminación del contrato de trabajo.


30. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo
31. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales o materia prima, desperdicios de estos, maltrato a equipos, útiles, herramientas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, implica por primer vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo
32. Dejar herramientas, elementos o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos sin recibir las órdenes correspondientes, implica por primera vez suspensión hasta de 3 días, por segunda vez hasta por 8 días y por tercera vez terminación del contrato de trabajo.
33. La presentación a la empresa de certificados, constancias laborales, médicas o de cualquier índole, comprobantes de gastos, de ingresos, tributarios, fiscales y en general todo documento que constituya prueba y fundamento de actividades propias en desarrollo de funciones laborales, que sean alterados, falsificados total o parcialmente. La violación de esta política constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
34. La violación de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales reglamentarias, el reglamento de higiene y seguridad industrial, al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) antes programa de salud ocupacional, la violación a las directrices contenidas en la política y el programa de prevención y control de Alcohol bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas, la violación a las directrices de continuidad en el procedimiento de realización de pruebas y toma de muestras, al contrato de trabajo y demás normas y/o políticas establecidas por la empresa, constituye aun por primera vez la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
35. Descuadres de dinero sin justificación implica por Primera vez: Suspensión del trabajo hasta por tres (3) días. Segunda vez: Suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días. Por Tercera vez: terminación del contrato de trabajo por justa causa.
36. Amenazar, golpear o instigar un ataque físico con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con LA EMPRESA durante sus horas



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 48 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

laborales y sus descansos u hora de almuerzo, o fuera de la empresa portando el uniforme de la misma, implica aún por Primera vez la terminación del contrato de trabajo por justa causa.


- 37.** Todo acto delictivo en contra de los intereses de la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo implica la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- 38.** Ocasionar daños a herramientas o elementos de la empresa por un valor superior al 10% del valor del mismo de acuerdo al precio del mercado, implica por primera vez suspensión del contrato laboral hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez terminación del contrato laboral por justa causa.
- 39.** La pérdida o daño de las herramientas o elementos de trabajo constituye por primera vez suspensión del contrato laboral hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez terminación del contrato laboral por justa causa.
- 40.** No revisar los materiales del proveedor constituye por primera vez suspensión del contrato laboral hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez terminación del contrato laboral por justa causa.
- 41.** Cuando por el incumplimiento de sus funciones se ocasione a la empresa un perjuicio económico o la pérdida de un contrato y/o proyecto, aún por primera vez constituye terminación de contrato por justa causa.
- 42.** Violar las normas de seguridad en el trabajo, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas estipulados por la empresa, por primera vez suspensión del contrato laboral hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez terminación del contrato laboral por justa causa.
- 43.** Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo, implica aún por primera vez terminación del contrato laboral por justa causa.
- 44.** El trabajador sustraiga, saque o hurte sin autorización escrita de un superior, objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de la empresa o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído. Igualmente, en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza, implica aún por primera vez terminación



(5) 6416271 | ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co | 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 49 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

del contrato laboral por justa causa


45. El no informar a la empresa los daños a los equipos de los clientes, muebles, enseres y demás que se causen en un servicio durante la prestación del mismo constituye por primera vez suspensión de 3 días, por segunda vez suspensión hasta de 8 días y por tercera vez terminación de contrato de trabajo.
46. El incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador estipuladas en el del presente Reglamento Interno de Trabajo constituye por primera vez suspensión del contrato laboral hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por ocho (8) días y por tercera vez terminación del contrato laboral por justa causa.
47. Usar las plataformas de comunicación institucionales para compartir información, mensajes o archivos que puedan perjudicar la imagen de la empresa aún por primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
48. Utilizar los correos electrónicos y plataformas de mensajería institucionales para enviar información ajena al cumplimiento de funciones laborales o académicas, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
49. Difundir información confidencial o sensible de la empresa a terceros no autorizados; esto incluye, pero no se limita a, datos personales, archivos académicos, información financiera, estrategias pedagógicas y políticas internas de la empresa, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
50. Publicar comentarios, opiniones o cualquier tipo de contenido en redes sociales, blogs, foros o plataformas públicas o privadas que dañen la imagen, reputación o intereses de la empresa. Se incluye en esta falta la difusión de información falsa, malintencionada o parcial que pueda generar un impacto negativo en la comunidad, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
51. Divulgar y/o usar indebidamente o dar mal manejo de la información interna de la empresa, incluyendo datos académicos, administrativos y financieros, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
52. Violar la confidencialidad de la información a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
53. Realizar cualquier acto de discriminación directa o indirecta hacia mujeres y personas con identidades de género diversas, ya sea por su



(5) 6416271 | contacto@aguasdebolivar.com.co | @aguas_de_bolivar

Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 50 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

orientación sexual, nombre identitario u otros aspectos personales que no guarden relación con el ejercicio de sus funciones laborales, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.

54. Irrespetar la diversidad en el lugar de trabajo y/o realizar manifestaciones de racismo, xenofobia o discriminación por razones de ideología política, credo religioso, origen étnico, identidad de género o cualquier otro aspecto de la vida personal de quienes compartes en el entorno laboral, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
55. Inducir, promover o participar en prácticas discriminatorias hacia personas que se identifiquen con géneros no binarios, diversas orientaciones sexuales u otras expresiones de identidad, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
56. Realizar actos de discriminación o maltrato hacia personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género, protegiendo sus derechos laborales y personales dentro del entorno de trabajo, aún por la primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.
57. Realizar comentarios y/o ejecutar actos y/o ejercer presiones que vulneren el derecho a la igualdad, la dignidad y el respeto por las diferencias individuales de quienes comparten en el entorno laboral, aún por primera vez constituye terminación del contrato laboral por justa causa.

CAPÍTULO XVII


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

ARTÍCULO 74. El adelantamiento del presente procedimiento disciplinario, por las faltas cometidas por los trabajadores, las hará el profesional de Calidad y Gestión Humana y/o el Asesor Jurídico designado para ello, de oficio o por información escrita de un trabajador, del jefe inmediato, contratista o de un particular, debidamente identificado, precisando los hechos, las pruebas que se disponen, día, hora y lugar, testigos si los hubiere y demás circunstancias en que sucedieron los hechos.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria LA EMPRESA deberá iniciar proceso administrativo al trabajador inculpada directamente, respetando los siguientes parámetros:




 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar

 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



1. Cualquier persona que haya tenido conocimiento sobre la posible comisión de una o varias faltas disciplinarias podrá poner en conocimiento del profesional Universitario- Líder de Calidad y Gestión Humana sobre la realización de las conductas infractoras de este Reglamento, Contrato de Trabajo, o normas internas de LA EMPRESA, dependencia donde se valorará la procedencia de iniciar el procedimiento disciplinario aquí descrito.
2. Dentro de los diez (10) días siguientes en que se tenga conocimiento por parte de la empresa de los hechos que motivan la investigación, esta división podrá utilizar todos los medios de los que dispone LA EMPRESA para formular por escrito los cargos correspondientes, e informará al trabajador en esta comunicación, la fecha y la hora de la diligencia en la que podrá rendir sus descargos.
3. La diligencia de descargos debe tener lugar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó el escrito del numeral anterior y en esta se oirá directamente al trabajador en descargos o justificaciones, que podrá ser asistido por dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desea.
4. Si el trabajador no se presenta a la diligencia, no hace sus descargos dentro de esta o se allana a los cargos, se entenderá para todos los efectos de este artículo, que acepta la causa alegada por LA EMPRESA. No obstante, el trabajador podrá presentar sus descargos en forma escrita durante el día fijado para realizar la diligencia.
5. Se dejará constancia escrita de los descargos mediante el levantamiento de acta en la que se hará constar fielmente lo ocurrido, las intervenciones, constancias y recepción de pruebas, la cual será firmada por los que en ella intervengan a quienes se entregará copia de esta.
6. Periodo Probatorio: Dentro de los tres días siguientes a la diligencia de descargos el trabajador podrá allegar y solicitar todas las pruebas que considere necesarias para su defensa.
7. Si las justificaciones del trabajador son válidas, se le comunicará que el procedimiento terminó y la documentación se archivará en Gestión Humana.
8. Si los descargos rendidos por el trabajador no fueren satisfactorios para LA EMPRESA, se podrá sancionarlo, comunicándole por escrito esa decisión dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la realización de la diligencia.
9. Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición ante Gestión Humana y en subsidio el de apelación ante Gerencia General,

	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 52 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la sanción. La gerencia general decidirá en un término máximo de 15 días hábiles, dicha apelación suspenderá la sanción, hasta que La Gerencia General decida.

PARÁGRAFO 1: En caso que agotado el procedimiento disciplinario LA EMPRESA tome la determinación de despedir a un trabajador, procederá el recurso de apelación ante el Gerente General dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación del despido, sin que ello afecte la efectividad del mismo. Recurso que se decidirá en un término de cinco (05) días hábiles.

PARÁGRAFO 2: El personal contratado con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 3: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII PERSONAS ANTE QUIENES DEBE TRAMITARSE

ARTÍCULO 75. Cuando un trabajador se considere lesionado en sus derechos deberá formular su reclamación por escrito ante su superior jerárquico, indicando los derechos que considere vulnerados. LA EMPRESA deberá responder por escrito, en un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción del reclamo. Ante la insatisfacción de la respuesta, el trabajador podrá recurrir cuando fuera procedente al Comité de Convivencia Laboral. De igual forma en caso de presunto acoso laboral o sexual laboral el trabajador podrá acudir al comité de convivencia como ente intermediario.

Los reclamos de los trabajadores se harán ante Gestión Humana. Sin embargo, éstas podrán delegar esta función en la persona que considere conveniente.

CLASES DE SANCIONES

ARTÍCULO 76. La empresa ha establecido cuatro (03) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:


a) Llamado de Atención Escrita: Es la sanción correctiva de faltas que



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 53 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

- revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves.
- b) Suspensión del Trabajo y Multa.
- c) Despido por Falta Grave.

CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN





ARTÍCULO 77. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual y económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

PARÁGRAFO. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión en el marco de las obligaciones laborales.


ARTÍCULO 78. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y de todo tipo de discriminación previstos por la empresa corresponden actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

PARÁGRAFO. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 54 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026





En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información al personal vinculado sobre la Ley 1010 de 2006, y/o sus reformas que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Frente a la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencia.
3. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la universidad.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación del personal contratado, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.


PARÁGRAFO. El incumplimiento al derecho a la desconexión laboral que ocurra de manera reiterativa y demostrable se entenderá como una conducta de acoso laboral.

ARTÍCULO 79. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de discriminación y acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01






	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 55 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026


1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes del personal y dos representantes del empleador; cada representante con sus respectivos suplentes. Este se denominará "Comité de Convivencia Laboral" (COCOLA). Ante situación de acoso laboral, el trabajador podrá enviar el presunto acoso al correo electrónico del comité de convivencia laboral: comitecocoladb@gmail.com

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir cualquier tipo de discriminación y acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de cualquier tipo de discriminación y/o acoso laboral, al interior de la entidad pública o privada.
 - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
 - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
 - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
 - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
 - g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P., cerrará el caso y el personal involucrado puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
 - h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 56 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del talento humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas. j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

3. Este comité se reunirá ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de cualquier tipo de discriminación y/o acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerará prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o personal competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y sus reformas.

Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y sexual Laboral Procedimiento Interno de Solución

ARTÍCULO 80.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral previstos por la empresa, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 57 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la empresa garantizará el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a la vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.

PARÁGRAFO: Definición de acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)




ARTÍCULO 81.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral o sexual laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones




 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- c) Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - d) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - e) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes
 - f) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
2. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
 3. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral o acoso sexual laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 4. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 5. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de

	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 59 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.




PARÁGRAFO 1. Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del reglamento de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 2. De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe.

ARTÍCULO 82. La empresa, tiene las siguientes obligaciones frente a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral:

1. Crear una política interna de prevención que hará parte integral del Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sigue) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 60 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

ARTÍCULO 83. La empresa se compromete a implementar las políticas necesarias para garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral, de acuerdo a lo estipulado en la LEY 2365 DE 2024.





ARTÍCULO 84. En situaciones relacionadas con el ACOSO SEXUAL LABORAL se aplicarán las normas estipuladas en la ley 2088 de 2021. En caso de presunto acoso sexual laboral el procedimiento a seguir es el estipulado en el artículo 57 y siguientes de este reglamento.

ARTÍCULO 85. Con la implementación de la ley 2365 de 2024, se determinó que cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual podrá presentar una queja ante el empleador a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, quienes deben realizar el debido proceso de dicha queja y adoptar las medidas necesarias.

ARTÍCULO 86. EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS DE LA COMUNIDAD LGTBIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL. La empresa velará por la promoción y garantía de la igualdad de género, así como de los derechos en el ambiente laboral de todo su personal vinculado, de las mujeres y de aquellas personas que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de su identidad en cuanto al nombre, género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal, previniendo cualquier tipo de discriminación, en especial aquellas en razón de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género. La universidad seguirá lo establecido en la Política, que para tal fin tiene establecida.

ARTÍCULO 87. DESCONEXIÓN LABORAL. La desconexión laboral es el derecho que tiene el personal de la empresa de no tener contacto, por cualquier medio, sobre su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. El incumplimiento, de manera reiterativa y demostrable, para todos los efectos, se entenderá como una conducta de acoso laboral.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01




CAPÍTULO XX

SOBRE LA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

ARTÍCULO 88. En el marco jurídico correspondiente a la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral, la empresa se encuentra comprometida con fomentar una cultura organizacional que conlleve a estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con el bienestar integral de su personal, por lo tanto, se hace imperativo el cumplimiento de lo dispuesto en este capítulo sobre el particular.

Lo estipulado en el presente capítulo se constituye en una directriz y política aplicable a todo el personal de la empresa, porque propende por mantener en cualquier jornada y lugar de trabajo un ambiente sano y libre de consumo, abuso, posesión, tráfico o microtráfico de alcohol, tabaco, drogas alucinógenas y medicamentos formulados cuyos componentes requieran este tipo de control. Esta política enmarca los siguientes aspectos:

1. Prevenir, mejorar, conservar y preservar el adecuado estado de salud y el bienestar de todo el personal vinculado, mejorar su calidad de vida dentro y fuera del trabajo, permitiendo un adecuado desempeño y competitividad tanto de las personas que hacen parte de AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P., así como el fomento de estilos de vida saludables.
2. Prohibir a todo el personal de la organización el presentarse a cumplir su jornada laboral bajo efectos de sustancias psicoactivas o embriagantes sin importar su cantidad, teniendo en cuenta que se encuentra demostrada la incidencia negativa que las mismas tienen para el desarrollo de todas las funciones y para la seguridad y salud del mismo personal y de terceros.
3. Orientar al personal contratado a través del fortalecimiento del concepto de AUTOCUIDADO, frente a hábitos, costumbres y comportamientos de no consumo de alcohol y demás sustancias como un proyecto de vida y a participar en todas las actividades de prevención que organice la empresa.
4. Proporcionar apoyo con la EPS y la ARL, para su asistencia integral al personal de la empresa que llegase a ser farmacodependiente para que sea objeto de un tratamiento y una rehabilitación acorde a su situación con el fin que esta le sea brindada de manera oportuna.
5. Socializar la autorización por parte del personal de la empresa para la aplicación de pruebas que permitan la detección del consumo de

	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 62 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

sustancias alcohólicas y psicoactivas en todos los cargos de la organización, teniendo en cuenta la importancia de verificar el cumplimiento de esta política.





6. Si el personal vinculado se presentará en su sitio de trabajo a cumplir su jornada laboral, bajo los efectos de bebidas embriagantes, estupefacientes o sustancias psicotrópicas sin importar su grado, se dará apertura al proceso disciplinario correspondiente, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, así mismo, se remitirá al personal contratado a la EPS o a su casa para minimizar el riesgo de la ocurrencia de un accidente de trabajo y evitar la incidencia negativa que este puede traer en el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 89. Todo el personal de la entidad debe efectuarse, en el momento que el empleador así lo crea conveniente, las respectivas pruebas encaminadas a establecer el estado en que se encuentra este respecto al consumo de drogas y alcohol, para lo cual se respetará su derecho a la intimidad, dignidad humana y el libre desarrollo de su personalidad, solicitando una autorización previa, expresa e informada.


ARTÍCULO 90. Todo el personal de AGUAS DE BOLÍVAR S.A.S E.S.P. asume que el uso de los dispositivos para medir el grado de embriaguez etílica es una carga legítima, no invasiva de sus derechos fundamentales, previamente concebida y que tiene fines adecuados y razonables, como la seguridad de todo el personal y la prevención de la accidentalidad, por tanto, le atañe a cada persona realizarse estos exámenes en el momento que así lo determine el empleador.

ARTÍCULO 91. Sobre un resultado positivo de pruebas de alcohol y drogas o ante la sospecha razonada del empleador que evidencien un estado alterado producto del consumo de drogas o bebidas alcohólicas, el empleador queda plenamente facultado para dar por terminado el contrato de trabajo de la persona quien concorra en esta falta, en forma unilateral y con justa causa, por la incidencia negativa que este comportamiento tiene en la prestación de los servicios y la seguridad del personal de AGUAS DE BOLÍVAR S.A.S E.S.P. y terceros y porque el presentarse a laborar después de haber ingerido licor o consumido sustancias psicoactivas se encuentra calificado en el presente reglamento como falta grave, aún si se incurre en ella por primera vez.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 63 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

CAPÍTULO XXI TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.

ARTÍCULO 92. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.





Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

Artículo 93: Todo lo relacionado a trabajo en casa se aplicará de acuerdo a lo estipulado en la ley 2088 de 2021.


Artículo 94: DEFINICIÓN DE TELETRABAJO: El Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.



 (5) 6416271
  contacto@aguasdebolivar.com.co
  @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 64 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.”

Artículo 95: La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Artículo 96: Todo lo relacionado al teletrabajo se aplicará de acuerdo a lo estipulado en el Decreto Número 1227 del 18 de julio 2022 expedido por el Ministerio de Trabajo.

CAPÍTULO XXII POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Artículo 97: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** respetamos las diferencias individuales de cultura, religión, origen étnico y sexo. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todos los colaboradores y colaboradoras. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por la regulación aplicable en Colombia o tratado internacional adherido en nuestro país.


Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso sexual y otras formas de intolerancia y violencia. Estamos comprometidos con la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre colaboradores y colaboradoras que desempeñen funciones de responsabilidad similar.



(5) 6416271 | ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co | 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 65 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

Los procesos de selección de talento y desarrollo se realizan con base en parámetros de desempeño y potencial sin hacer distinción de género. Respetamos y promovemos el derecho de las personas a alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores.

ARTÍCULO 98: Para el desarrollo de nuestra política de diversidad e inclusión desarrollaremos circular interna que tratarán los siguientes puntos:

La no Discriminación: Se prohíbe explícitamente toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la empresa hacia los colaboradores o colaboradoras y entre los mismos colaboradores o colaboradoras

Pautas de conducta: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** se mantendrá siempre una conducta respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportaciones fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción de sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, filiación política o jerarquía

Lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** se promueve el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios. Esto con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

Ambiente de trabajo libre de acoso: Nuestro ambiente laboral está definido por un trato respetuoso en todos los niveles de la organización; este principio aplica en cualquier momento y espacio de interacción, durante la realización de las funciones, en las sesiones de retroalimentación de desempeño y en cada foro de expresión de ideas y opiniones. Considerando lo anterior, queda absolutamente prohibida toda acción, situación o insinuación de acoso dentro de **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.**

Línea Correcta: La compañía pone a disposición de sus colaboradores y colaboradoras que pudieran ser víctimas de maltrato, acoso, injusticia, discriminación o algún acto que viole nuestro Código de Ética o Política de



(5) 6416271 | contacto@aguasdebolivar.com.co | @aguas_de_bolivar

Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 66 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

Diversidad e Inclusión la Línea Correcta para hacer las denuncias correspondientes de manera anónima y confidencial.

Proceso y consecuencias: En nuestro entorno laboral, todos nos comprometemos a cumplir con los valores de nuestra cultura, las políticas internas y las normas y lineamientos derivados de las mismas, con el fin de asegurar el logro de nuestras metas y objetivos, construir un ambiente de trabajo positivo y cuidar nuestra reputación.

Inclusión Laboral: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** Buscamos tener un equipo de colaboradores y colaboradoras de excelencia que reflejen los valores de la empresa y que sean referencia del mejor talento.

Personas con Discapacidad: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** Creemos que la inclusión laboral de personas con discapacidad nos enriquece y que el derecho al trabajo no puede nacer de compasión ni de una forzada solidaridad, sino del respeto inalienable a los derechos humanos de cada persona. Es por eso que promovemos la selección de talento con miras más allá de limitaciones o capacidades físicas, sociales o mentales.

Adultos Mayores: Para lograr un ambiente laboral incluyente, es importante contemplar la diversidad generacional. Motivo por el cual en **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** promovemos el respeto a los derechos de los adultos mayores, así como su inclusión y empoderamiento.

Personas en Situación de Vulnerabilidad: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** creemos que una de las mayores responsabilidades sociales de una empresa, es la de generar empleos y utilidad para movilizar las economías y proveer de trabajos dignos a las personas que en ella los buscan.

Accesibilidad y servicio incluyente: Nos comprometemos a seguir avanzando en una integración laboral efectiva introduciendo las ayudas técnicas y apoyos que permitan reducir y eliminar las barreras a los colaboradores y colaboradoras con discapacidad, para asegurar que puedan participar en un entorno laboral en igualdad de condiciones.

Equidad de género: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** Promovemos la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la empresa en lo que se refiere al acceso a empleo, formación, promoción profesional y condiciones de



(5) 6416271 | contacto@aguasdebolivar.com.co | @aguas_de_bolivar

Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 67 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural.

Esquemas flexibles de Calidad de Vida: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** Existen diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

Reclutamiento: Una mujer por terna: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** nos preocupamos por el bienestar y la seguridad de nuestros colaboradores y colaboradoras, por lo que se considerará como recomendación de seguridad para los candidatos cuando el equipo reclutador omita la inclusión de mujeres en las ternas de puestos que, con base en un análisis previo de funciones, representen un riesgo mayor para un candidato de género femenino que para uno de género masculino.

Esquemas flexibles de Calidad de Vida: En **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** Existen diversos esquemas de flexibilidad con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, a través de una mejor distribución del tiempo efectivo de trabajo.

Oficina Flexible: cuyo objetivo es incrementar la productividad del personal que labora en **AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.** y apoyar en el balance vida-trabajo.

Permiso para trámites personales: El colaborador o colaboradora tendrá acceso a permisos especiales para llevar a cabo trámites personales.

CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 99. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.)


ARTÍCULO 100. INTEGRACIÓN NORMATIVA. El presente Reglamento Interno de Trabajo se ajusta a las normas legales vigentes en Colombia y, en especial, al



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📱 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 68 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

Código Sustantivo del Trabajo. Todo aspecto no previsto en este reglamento se entenderá regulado por las leyes laborales, los decretos reglamentarios, la Constitución Política, la jurisprudencia de las altas cortes y el derecho consuetudinario, los cuales se integran automáticamente a este documento. En caso de discrepancia, prevalecerán las normas legales de orden público sobre lo establecido en este reglamento.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente reglamento Interno de Trabajo se actualizará de conformidad con la Ley que así lo estipule.

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 101. Una vez cumplida la obligación del artículo 120, del C.S.T. El empleador debe publicar el Reglamento de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos y de forma digital en www.aguasdeBOLÍVAR.com.co

ARTÍCULO 102.- La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estime necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112, o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXIV

Vigencia


ARTÍCULO 103. El presente Reglamento se publicará en la cartelera de la empresa y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna el contenido de dicho reglamento, fecha en la cual entrará en aplicación (art. 119 C.S.T.)



(5) 6416271 ✉ contacto@aguasdebolivar.com.co 📷 @aguas_de_bolivar

📍 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01



	AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.		
	MANUAL DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
Página 69 de 69	CÓDIGO: MC-GH-002	VERSIÓN N° 1	FECHA DE APROBACIÓN: 22/04/2026

CAPÍTULO XXV Disposiciones Finales





ARTÍCULO 104.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

Cartagena de Indias, abril 21 de 2026.


ELIANA ROMERO VALIENTE
REP. LEGAL AGUAS DE BOLÍVAR S.A. E.S.P.

Elaboró: Isela Berrocal Llorente – Asesora Jurídica Externa de Aguas de BOLÍVAR S.A. E.S.P. 
Aprobó: Aura Domínguez Quiroz - Jefe de la Oficina Jurídica de Aguas de BOLÍVAR S.A. E.S.P. 



 (5) 6416271
 contacto@aguasdebolivar.com.co
 @aguas_de_bolivar
 Marbella, Cra. 3 No.46-57 Edif. Laguna 46, Of. 17-01

