Acuaplantas
Ingeniería S.A.S.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.

NIT 800.191.726-9

Código:	Versión:	Fecha de adopción:
GI-D-1	04	25 - Jun - 2026

Experiencia y Profesionalismo en el Tratamiento de Aguas

Compromiso • Responsabilidad • Excelencia

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.

NIT 800.191.726-9

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2026

Código	GI-D-1
Versión	04
Fecha de adopción	25 de Junio de 2026
Elaboración y revisión	Revisión Jurídica Laboral
Aprobación	Gerencia General – ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.
Estado del documento	Proyecto consolidado para revisión y aprobación

Bogotá D.C., Colombia

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES, IDENTIFICACIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN.....3
CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN, SELECCIÓN E INGRESO.....6
CAPÍTULO III. CONTRATO DE TRABAJO, MODALIDADES CONTRACTUALES Y VINCULACIÓN DE PERSONAL.....12
CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL, HORARIOS, TURNOS Y PAUSAS ACTIVAS 16
CAPÍTULO V. TRABAJO SUPLEMENTARIO, TRABAJO NOCTURNO, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS.....20
CAPÍTULO VI. DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS 23
CAPÍTULO VII. SALARIO, FORMA DE PAGO, PERIODOS DE PAGO, AUXILIOS Y DESCUENTOS 28
CAPÍTULO VIII. MODALIDADES DE TRABAJO PRESENCIAL, HÍBRIDO, TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA.....32
CAPÍTULO IX. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR 36
CAPÍTULO X. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.....40
CAPÍTULO XI. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR 45
CAPÍTULO XII. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES 49
CAPÍTULO XIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....55
CAPÍTULO XIV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL 61
CAPÍTULO XV. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS, DISCRIMINACIÓN Y CONVIVENCIA LABORAL 66
CAPÍTULO XVI. DOTACIÓN, ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, HERRAMIENTAS, EQUIPOS, VEHÍCULOS Y BIENES ASIGNADOS 73
CAPÍTULO XVII. USO DE MEDIOS DIGITALES, COMUNICACIONES, REGISTROS FOTOGRÁFICOS, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN 77
CAPÍTULO XVIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GESTIÓN AMBIENTAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS 82
CAPÍTULO XIX. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO 89
CAPÍTULO XX. VIGENCIA, MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIÓN.....90
CAPÍTULO XXI. ANEXOS, POLÍTICAS Y DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS 91
CAPÍTULO XXII. DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES.....91

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES, IDENTIFICACIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.,** identificada con NIT. 800.191.726 - 9, domiciliada en la Carrera 68 H No. 75-61 de la ciudad de Bogotá D.C., Para efectos del presente Reglamento, en adelante ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. podrá denominarse también como **la Empresa** o **el Empleador**.

La Empresa desarrolla actividades relacionadas con la ingeniería, diseño, fabricación, instalación, operación, mantenimiento y asistencia técnica de sistemas de tratamiento de agua potable, agua residual, sistemas de bombeo, equipos electromecánicos, sistemas hidráulicos, infraestructura sanitaria, proyectos técnicos, actividades administrativas, comerciales, operativas y demás actividades conexas o complementarias a su objeto social.

ARTÍCULO 2. OBJETO DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las condiciones generales que regulan la relación laboral entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y sus trabajadores, de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2191 de 2022, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 3461 de 2025, la Resolución 1843 de 2025 y demás normas laborales, de seguridad social, convivencia laboral, prevención del acoso, protección de datos, Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones aplicables.

El Reglamento regula, entre otros aspectos, las condiciones de admisión, contratación, jornada laboral, descansos, permisos, licencias, salario, obligaciones, prohibiciones, Seguridad y Salud en el Trabajo, dotación, uso de elementos de protección personal, herramientas, equipos, vehículos, conducta laboral, procedimiento disciplinario, prevención del acoso laboral, prevención del acoso sexual, convivencia laboral y demás disposiciones necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades de la Empresa.

ARTÍCULO 3. NATURALEZA DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y sus trabajadores.

Sus disposiciones obligan tanto a la Empresa como a los trabajadores, salvo estipulaciones contractuales o convencionales que resulten más favorables para el trabajador, de conformidad con los principios de favorabilidad, irrenunciabilidad de derechos mínimos y protección del trabajo.

ARTÍCULO 4. CAMPO DE APLICACIÓN. El presente Reglamento aplica a todos los trabajadores vinculados con ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S., cualquiera que sea su cargo, área, nivel jerárquico, modalidad de trabajo, jornada, centro de trabajo o lugar donde presten sus servicios.

El Reglamento será aplicable en los siguientes lugares o escenarios:

a) Oficina administrativa de la Empresa.
b) Bodega, taller, planta, área de fabricación o almacenamiento de equipos y sistemas de tratamiento.
c) Instalaciones de clientes donde la Empresa instale, opere, mantenga, inspeccione o intervenga sistemas de tratamiento de agua potable, agua residual, sistemas de bombeo, equipos electromecánicos, redes, tanques, plantas, estaciones de bombeo o infraestructura relacionada.
d) Sitios de obra, proyectos, visitas técnicas, mantenimientos, emergencias, actividades de campo, transporte, izaje, lavado de tanques, operación de PTAP, PTAR, EBAR o sistemas similares.
e) Espacios físicos o virtuales autorizados para el desarrollo de trabajo presencial, híbrido, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, cuando estas modalidades sean aprobadas por la Empresa.

ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS RECTORES. La interpretación y aplicación del presente Reglamento se realizará conforme a los principios mínimos fundamentales del trabajo, entre ellos: dignidad humana, igualdad de oportunidades, estabilidad laboral, remuneración mínima vital y móvil, irrenunciabilidad de derechos mínimos, favorabilidad, primacía de la realidad, buena fe, debido proceso, protección de la maternidad y paternidad, no discriminación, respeto, convivencia laboral, prevención de violencias en el trabajo, protección de datos personales, seguridad social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ninguna disposición del presente Reglamento podrá interpretarse en forma que desconozca, limite o menoscabe los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política, la ley, los tratados internacionales ratificados por Colombia, los contratos individuales de trabajo o las disposiciones internas más favorables para el trabajador.

ARTÍCULO 6. OBLIGATORIEDAD Y CUMPLIMIENTO. El presente Reglamento es de obligatorio cumplimiento para la Empresa y para todos sus trabajadores.

Los trabajadores deberán conocer, acatar y cumplir las disposiciones contenidas en este Reglamento, así como las políticas, procedimientos, manuales, instructivos, protocolos, circulares, órdenes, comunicaciones y demás documentos internos adoptados por la Empresa, siempre que estos sean compatibles con la Constitución, la ley y los derechos mínimos laborales.

El desconocimiento del Reglamento no exime de responsabilidad al trabajador, siempre que la Empresa haya cumplido con su publicación, socialización y puesta a disposición en medios físicos o virtuales.

ARTÍCULO 7. PUBLICACIÓN Y ACCESO AL REGLAMENTO. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de cada centro de trabajo y lo mantendrá disponible de manera permanente en un medio virtual al que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento, de conformidad con el artículo 120 del CST, modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025.

La Empresa podrá socializar el Reglamento mediante correo electrónico, medios digitales, capacitaciones, reuniones, inducciones, reinducciones, carteleras, plataformas internas o cualquier otro medio idóneo que garantice su conocimiento por parte de los trabajadores.

ARTÍCULO 8. CENTROS DE TRABAJO. Para efectos del presente Reglamento, se consideran centros o lugares de trabajo de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.,** entre otros:

a) La sede administrativa ubicada en las direcciones Cl. 49 #71-17 y Cra 68H No. 75-61 de Bogotá D.C.
b) La bodega, taller, zona de fabricación, almacenamiento o preparación de equipos y sistemas de tratamiento ubicada en la misma dirección o en el lugar que la Empresa determine.
c) Las instalaciones de clientes donde la Empresa ejecute actividades de instalación, operación, mantenimiento, asistencia técnica, inspección, lavado, montaje, adecuación, reparación o intervención de sistemas.
d) Los lugares donde se realicen desplazamientos, visitas técnicas, proyectos, obras, mantenimientos, emergencias o actividades autorizadas por la Empresa.
e) Los lugares desde los cuales se presten servicios bajo modalidades de trabajo híbrido, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, cuando dichas modalidades sean autorizadas.

ARTÍCULO 9. PERSONAL DIRECTO, PERSONAL EN MISIÓN Y TERCEROS. El presente Reglamento regula principalmente la relación laboral entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y sus trabajadores.

Cuando la Empresa requiera apoyo de trabajadores en misión enviados por empresas de servicios temporales, contratistas, subcontratistas, proveedores o terceros, estos deberán cumplir las normas de seguridad, ingreso, permanencia, confidencialidad, convivencia, uso de elementos de protección personal, cuidado de bienes, protección de datos, reporte de novedades y demás instrucciones necesarias para la correcta ejecución de las actividades.

El cumplimiento de dichas instrucciones no implica, por sí solo, la existencia de vínculo laboral directo entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y el personal enviado por empresas temporales, contratistas, subcontratistas o terceros, salvo que se configuren los elementos legales de una relación laboral.

Las reglas específicas aplicables a trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas y terceros serán desarrolladas en el capítulo correspondiente y en los anexos independientes del presente Reglamento.

ARTÍCULO 10. VIGENCIA Y MODIFICACIONES. El presente Reglamento Interno de Trabajo empezará a regir a partir de su publicación y socialización en los términos establecidos por la ley.

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. podrá modificar, adicionar o actualizar el presente Reglamento cuando existan cambios normativos, jurisprudenciales, organizacionales, operativos, contractuales, administrativos o de Seguridad y Salud en el Trabajo que así lo requieran. Toda modificación será publicada y socializada a los trabajadores por medios físicos, virtuales o electrónicos, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 10A. ORDEN JERÁRQUICO. Para efectos de autoridad, dirección y disciplina, el orden jerárquico de ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. es el siguiente: (1) Representante Legal o Gerencia General; (2) Directores, coordinadores o jefes de área y de proyecto; (3) Dirección o Coordinación de Talento Humano; (4) Supervisores o líderes de frente; y (5) trabajadores. Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias el Representante Legal y cargos autorizados, previo el procedimiento previsto en el presente Reglamento. Los demás superiores podrán reportar novedades y solicitar el inicio del procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 10B. RECLAMOS DEL PERSONAL. Los reclamos de los trabajadores relacionados con la ejecución del contrato de trabajo, el pago de salarios y prestaciones, la jornada, la aplicación del presente Reglamento o cualquier otra condición laboral se presentarán Dirección o Coordinación de Talento Humano y, en segunda instancia, ante el Representante Legal, por escrito o por cualquier medio verificable. La Empresa responderá de fondo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recepción. El trabajador podrá asesorarse de la organización sindical a la que se encuentre afiliado. Lo anterior sin perjuicio de los trámites especiales previstos en este Reglamento para quejas de acoso laboral, acoso sexual y discriminación, del procedimiento disciplinario, ni del derecho a acudir a las autoridades administrativas y judiciales (artículo 108, numeral 18, del CST).

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN, SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 11. MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE ADMISIÓN. El proceso de selección, admisión, ingreso y vinculación de trabajadores y aprendices en **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** se realizará conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2003, la Ley 1581 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1843 de 2025, la Ley 2466 de 2025 y demás normas laborales, de seguridad social, protección de datos personales, aprendizaje, Seguridad y Salud en el Trabajo y no discriminación que resulten aplicables.

La selección deberá atender criterios objetivos relacionados con el cargo, funciones, experiencia, formación, competencias, condiciones de riesgo y necesidades reales de la Empresa.

ARTÍCULO 12. CONDICIONES GENERALES DE ADMISIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** deberá cumplir los requisitos definidos por la Empresa para el cargo correspondiente, de acuerdo con el perfil de cargo, las funciones a desempeñar, la experiencia requerida, las competencias necesarias, las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y los requisitos legales aplicables.

La admisión estará sujeta al cumplimiento del proceso de selección, verificación documental, evaluación de competencias, validación de requisitos del cargo, concepto médico ocupacional favorable o con recomendaciones compatibles con la labor, y demás condiciones exigidas por la Empresa, siempre que sean razonables, proporcionales y no discriminatorias.

ARTÍCULO 13. DOCUMENTOS DE INGRESO PARA TRABAJADORES. La Empresa podrá solicitar al aspirante o trabajador seleccionado, según la naturaleza del cargo, los siguientes documentos:

a) Hoja de vida actualizada.
b) Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, permiso de permanencia o documento de identificación válido.
c) Certificados de estudios, diplomas, actas de grado, títulos, tarjetas profesionales, matrículas, licencias o certificaciones académicas requeridas para el cargo.
d) Certificaciones laborales o soportes de experiencia, cuando sean necesarios para acreditar la idoneidad del aspirante.
e) Certificaciones de cursos, entrenamientos o competencias específicas, especialmente para actividades de alto riesgo o labores técnicas.
f) Licencia de conducción vigente, cuando el cargo implique conducción de vehículos, equipos o maquinaria.

g) Certificados o soportes exigidos para trabajo en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, manejo de sustancias químicas, izaje, operación de equipos, mantenimiento, instalación u otras actividades críticas, cuando aplique.

h) Información necesaria para afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral y caja de compensación familiar.

i) Certificación bancaria para el pago de nómina.

j) Datos actualizados de contacto, residencia y contacto en caso de emergencia.

k) Autorización para tratamiento de datos personales.

l) Soportes requeridos para la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.

m) Los demás documentos que resulten necesarios, permitidos por la ley y relacionados directamente con el cargo.

ARTÍCULO 14. DOCUMENTOS DE INGRESO PARA APRENDICES. Cuando **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** decida vincular aprendices SENA, aprendices de instituciones de educación reconocidas por el Estado o estudiantes en práctica, podrá solicitar, según el caso, los siguientes documentos:

a) Copia del documento de identificación.

b) Hoja de vida actualizada.

c) Carta de presentación, aval o postulación emitida por el SENA, institución educativa o entidad de formación correspondiente.

d) Certificación de matrícula o vinculación vigente al programa de formación.

e) Certificación de etapa lectiva, etapa práctica, formación dual o práctica universitaria, según corresponda.

f) Información del programa académico o formativo, competencias, resultados de aprendizaje, intensidad horaria y fechas de inicio y terminación.

g) Documento que indique que las actividades a desarrollar guardan relación con el programa de formación.

h) Certificación bancaria para el pago del apoyo de sostenimiento o pagos que correspondan conforme a la ley.

i) Información requerida para afiliación al Sistema de Seguridad Social, según la etapa de formación y la normatividad aplicable.

j) Autorización para tratamiento de datos personales.

k) Información de contacto y contacto en caso de emergencia.

l) Soportes requeridos para inducción, Seguridad y Salud en el Trabajo y uso de elementos de protección personal, cuando aplique.

m) Evaluación médica ocupacional o concepto de aptitud, cuando por la naturaleza de la práctica, el ambiente de formación, el nivel de riesgo o las funciones a desarrollar sea necesario.

n) Autorizaciones adicionales cuando el aprendiz sea menor de edad, conforme a la normativa vigente.

o) Declaración o verificación de que el aprendiz no ha estado ni se encuentra vinculado laboralmente a la Empresa, cuando esta condición sea exigible para la modalidad de aprendizaje.

ARTÍCULO 15. CUOTA DE APRENDIZAJE Y MONETIZACIÓN. La vinculación de aprendices, o en su defecto la monetización de la cuota de aprendizaje, se realizará conforme a la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2003, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulen la materia.

Cuando la Empresa esté obligada a cumplir cuota de aprendizaje, podrá seleccionar los oficios, ocupaciones, modalidades y postulantes de acuerdo con sus perfiles, necesidades de mano de obra calificada o semicalificada, actividades administrativas, operativas, comerciales, financieras o técnicas, y disponibilidad de formación.

Cuando la Empresa opte por monetizar total o parcialmente la cuota de aprendizaje, deberá cumplir los reportes, pagos y obligaciones ante el SENA en los términos legales.

ARTÍCULO 16. DOCUMENTOS O INFORMACIÓN NO EXIGIBLES. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. no exigirá documentos, certificaciones o información que esté prohibida por la Constitución, la ley o las normas laborales vigentes. En consecuencia, no se podrán solicitar datos o documentos que impliquen discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política, condición económica, discapacidad, estado civil, embarazo, condición de salud, afiliación sindical o cualquier otro criterio protegido por la Constitución y la ley.

Tampoco se exigirá prueba de embarazo, examen de VIH/SIDA, información sobre número de hijos, religión, partido político o cualquier otro dato íntimo o sensible que no tenga relación directa, necesaria y proporcional con el cargo, salvo los casos estrictamente autorizados por la ley y con las garantías correspondientes. La información personal recolectada durante el proceso de selección e ingreso será tratada conforme a la Ley 1581 de 2012, la cual regula la protección de datos personales y exige autorización previa, expresa e informada del titular para su tratamiento.

ARTÍCULO 17. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. La Empresa realizará o solicitará las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, post incapacidad, por cambio de ocupación, de egreso y demás que sean procedentes, de acuerdo con la normativa vigente, la matriz de peligros, los perfiles de cargo, el profesiograma o matriz de evaluaciones médicas ocupacionales y las condiciones de exposición del trabajador.

Las evaluaciones médicas ocupacionales tendrán como finalidad verificar la aptitud del trabajador frente a las condiciones del cargo, identificar recomendaciones o

restricciones laborales, prevenir afectaciones a la salud y garantizar que la labor se desarrolle en condiciones seguras. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales ordenadas por la Empresa será asumido por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** La información médica tendrá carácter reservado y solo podrá ser tratada conforme a la ley, respetando la intimidad, dignidad y confidencialidad del trabajador.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales y las pruebas complementarias se practicarán conforme a la Resolución 1843 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que derogó las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009. En consecuencia: (i) su costo, así como los gastos de transporte, alimentación y alojamiento cuando el trabajador deba desplazarse a otra ciudad para su práctica, serán asumidos por la Empresa; (ii) la historia clínica ocupacional es reservada y estará bajo custodia del prestador de servicios de seguridad y salud en el trabajo, por lo que la Empresa solo recibirá el concepto de aptitud y las recomendaciones o restricciones correspondientes; (iii) las recomendaciones médico-ocupacionales se implementarán dentro de los veinte (20) días calendario siguientes a su recepción; (iv) se practicará evaluación post incapacidad cuando esta sea igual o superior a treinta (30) días y evaluación de reintegro cuando el trabajador regrese después de más de noventa (90) días calendario de ausencia por causas no médicas; y (v) no se exigirán pruebas de embarazo, VIH o serologías como condición de ingreso o permanencia, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente.

ARTÍCULO 18. PERFIL DE CARGO Y COMPETENCIAS. Todo cargo podrá contar con un perfil de cargo en el que se establezcan, entre otros aspectos, las funciones, responsabilidades, competencias, requisitos de formación, experiencia, jefe inmediato, autoridad, condiciones de trabajo, riesgos asociados y demás aspectos necesarios para el adecuado desempeño de la labor.

Para cargos técnicos, operativos, de ingeniería, mantenimiento, instalación, producción, operación de sistemas de tratamiento, conducción, izaje, manejo de químicos, espacios confinados, trabajo en alturas, riesgo eléctrico o actividades similares, la Empresa podrá exigir formación, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento, certificaciones, licencias, permisos o competencias específicas.

ARTÍCULO 19. VERIFICACIÓN DE INFORMACIÓN. La Empresa podrá verificar la autenticidad de la información, documentos, certificaciones, referencias laborales, antecedentes profesionales, licencias, títulos, permisos y demás soportes aportados por el aspirante, trabajador o aprendiz, siempre dentro de los límites legales y respetando los derechos fundamentales.

La falsedad, adulteración, omisión grave o presentación de documentos no auténticos podrá dar lugar a la no vinculación del aspirante o aprendiz o, si ya existe vínculo laboral

o relación de aprendizaje, a las medidas disciplinarias, contractuales o administrativas que correspondan, previo respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 20. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Los procesos de selección, admisión e ingreso se desarrollarán bajo criterios de igualdad, objetividad, mérito, idoneidad, experiencia, competencia, aptitud para el cargo y necesidades de la Empresa. **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S**. promoverá procesos libres de discriminación, acoso, violencia, exclusión o trato desigual injustificado. Las decisiones de selección deberán fundarse en criterios relacionados con el cargo, la experiencia, las competencias, la aptitud laboral, el cumplimiento de requisitos y las necesidades organizacionales.

ARTÍCULO 21. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. Todo trabajador o aprendiz que ingrese a ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. deberá participar en los procesos de inducción definidos por la Empresa, los cuales podrán incluir información sobre:

a) Reglamento Interno de Trabajo.
b) Políticas internas.
c) Funciones y responsabilidades del cargo o actividades de aprendizaje.
d) Seguridad y Salud en el Trabajo.
e) Uso de elementos de protección personal.
f) Prevención de acoso laboral y acoso sexual.
g) Convivencia laboral.
h) Protección de datos personales.
i) Confidencialidad.
j) Protocolos de ingreso y permanencia en instalaciones de clientes, cuando aplique.
k) Reportes, formatos, registros fotográficos y medios de comunicación autorizados.
l) Uso adecuado de herramientas, equipos, vehículos, materiales y bienes de la Empresa.

La Empresa podrá realizar procesos de reinducción cuando existan cambios normativos, internos, operativos, tecnológicos, de Seguridad y Salud en el Trabajo, cambios de cargo, traslados, reincorporaciones o cuando lo considere necesario.

ARTÍCULO 22. INGRESO A INSTALACIONES DE CLIENTES. Cuando el cargo, actividad o etapa práctica implique ingreso a instalaciones de clientes, plantas de tratamiento, estaciones de bombeo, obras, proyectos, áreas operativas, zonas restringidas o sitios especiales, el trabajador o aprendiz deberá cumplir los requisitos de ingreso, seguridad, identificación, carnetización, inducción, permisos, EPP, reportes y protocolos definidos por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S**. y por el cliente.

El cumplimiento de protocolos del cliente no constituye subordinación laboral frente al cliente, sino una obligación operativa, contractual, formativa y de seguridad necesaria para la correcta ejecución del servicio o etapa práctica.

ARTÍCULO 23. RESERVA DE ADMISIÓN. El cumplimiento de los requisitos de admisión, entrega de documentos, participación en entrevistas o realización de evaluaciones no obliga a **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** a celebrar contrato de trabajo o contrato de aprendizaje con el aspirante. La vinculación laboral o de aprendizaje solo se entenderá perfeccionada cuando exista aceptación expresa de la Empresa, cumplimiento de los requisitos de ingreso y suscripción del contrato correspondiente o inicio efectivo de la prestación personal del servicio o etapa formativa, en los términos previstos por la ley.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 24. FINALIDAD Y PACTO DEL PERIODO DE PRUEBA. Una vez admitido el aspirante y formalizada su vinculación laboral, **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** podrá pactar por escrito un periodo inicial de prueba, de conformidad con los artículos 76 y 77 del CST.

El periodo de prueba tiene por objeto, por parte de la Empresa, apreciar las aptitudes, competencias, adaptación y desempeño del trabajador frente al cargo, y por parte del trabajador, evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo. El periodo de prueba deberá constar siempre por escrito. En caso contrario, los servicios se entenderán regulados desde el inicio por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 25. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba no podrá exceder de **dos (2) meses**, conforme a lo previsto en el artículo 78 CST. 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 exceder de dos (2) meses.

Cuando entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo periodo de prueba, salvo para el primer contrato, conforme al artículo 78 del CST.

ARTÍCULO 26. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA. Cuando el periodo de prueba se pacte por un término inferior al máximo legal, las partes podrán prorrogarlo antes de su vencimiento, siempre que el tiempo total no exceda los límites legales, de conformidad con el artículo 79 del CST. La prórroga deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 27. EFECTOS DEL PERIODO DE PRUEBA. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato de trabajo conforme a la ley. El trabajador en periodo de prueba tendrá derecho al salario, prestaciones sociales, afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, vacaciones proporcionales y demás derechos laborales que correspondan, conforme al artículo 80

del CST. Si vencido el periodo de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con consentimiento expreso o tácito de la Empresa, el contrato continuará vigente bajo las condiciones pactadas y se entenderá superada dicha etapa.

ARTÍCULO 27A. TRABAJO DE ADOLESCENTES. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. no vinculará laboralmente a menores de quince (15) años. La vinculación de adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años solo procederá previa autorización del inspector del trabajo o de la autoridad competente, en los términos de la Ley 1098 de 2006, y no podrá recaer sobre actividades peligrosas o prohibidas para menores de dieciocho (18) años conforme a la reglamentación vigente del Ministerio del Trabajo, entre ellas las actividades críticas descritas en el presente Reglamento. Su jornada, en horario diurno, no podrá exceder de seis (6) horas diarias y treinta (30) semanales para adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años, ni de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales para mayores de diecisiete (17) años, conforme al artículo 161 del CST, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, y al artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. Lo anterior no impide la vinculación de aprendices menores de edad en los términos de la ley.

CAPÍTULO III. CONTRATO DE TRABAJO, MODALIDADES CONTRACTUALES Y VINCULACIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 28. CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a favor de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, bajo continuada subordinación o dependencia y mediante el pago de una remuneración denominada salario, de conformidad con los artículos 22 y 23 del CST. La relación laboral directa entre la Empresa y el trabajador se regirá por el contrato individual de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo, las políticas internas, los perfiles de cargo, los manuales, procedimientos, instructivos, órdenes e instrucciones impartidas por la Empresa, siempre que estos respeten la Constitución, la ley y los derechos mínimos laborales.

ARTÍCULO 29. DURACIÓN Y MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 45 del CST, el contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Sin perjuicio de las modalidades permitidas por la ley, **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** vinculará a sus trabajadores, como regla general y por mandato del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, mediante contrato de trabajo a término indefinido; las demás modalidades solo procederán cuando concurran los supuestos legales que las justifiquen.

ARTÍCULO 30. CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato de trabajo a término indefinido es aquel que no se encuentra sometido a un plazo determinado y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. En **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, esta será la modalidad ordinaria de contratación directa, sin perjuicio de que la Empresa pueda acudir a otras modalidades contractuales permitidas por la ley cuando la naturaleza de la labor, proyecto, servicio, reemplazo, obra o necesidad temporal lo justifique.

La existencia de contratos comerciales, contratos de operación de sistemas de tratamiento, mantenimientos, instalaciones, proyectos semestrales o anuales con clientes no modifica por sí sola la naturaleza del contrato laboral directo celebrado entre la Empresa y sus trabajadores.

ARTÍCULO 31. CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo deberá constar siempre por escrito, indicar de manera clara su duración y sujetarse a los límites, prórrogas y condiciones establecidos por la ley. **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** podrá acudir a esta modalidad cuando exista una necesidad temporal, específica o justificable, siempre que el término pactado sea compatible con la naturaleza del servicio, proyecto, reemplazo, actividad o necesidad empresarial. El uso del contrato a término fijo no podrá tener por finalidad desconocer la vocación de permanencia de actividades ordinarias ni afectar derechos mínimos laborales. En los términos del artículo 46 del CST, modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025: (i) su duración, incluidas las prórrogas, no podrá exceder de cuatro (4) años; (ii) si ninguna de las partes avisa por escrito su decisión de no prorrogarlo con antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un periodo igual, sin superar dicho máximo; (iii) cuando el término sea inferior a un (1) año, después de la cuarta prórroga la renovación no podrá ser inferior a un (1) año; (iv) el contrato que no cumpla estos requisitos se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación; y (v) el trabajador tendrá derecho a vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 32. CONTRATO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. El contrato por duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito e indicar de forma precisa, clara y detallada la obra, labor, proyecto, actividad o servicio específico que da origen a la vinculación. Si el contrato no consta por escrito, no determina la obra o labor de forma precisa y detallada, o el trabajador continúa prestando sus servicios una vez finalizada la obra sin que se haya pactado por escrito una nueva obra o labor diferente, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación, conforme al artículo 46 del CST, modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025.

La terminación de esta modalidad contractual estará relacionada con la finalización real y verificable de la obra o labor contratada, sin perjuicio de las garantías legales aplicables. Esta modalidad podrá utilizarse cuando la Empresa requiera vincular

personal para proyectos, instalaciones, mantenimientos, montajes, obras, actividades técnicas, fabricación específica, intervenciones en plantas, sistemas de tratamiento o servicios determinados, siempre que la obra o labor pueda identificarse objetivamente.

ARTÍCULO 33. TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO. El trabajo ocasional, accidental o transitorio es aquel de corta duración, no mayor a un (1) mes, y referido a labores distintas de las actividades normales de la Empresa, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios tendrán derecho al salario, afiliaciones, prestaciones sociales, descansos y demás derechos laborales que correspondan conforme a la ley.

Esta modalidad solo podrá utilizarse cuando la actividad sea realmente eventual, excepcional, transitoria y diferente de las labores ordinarias de la Empresa.

ARTÍCULO 34. CONTRATO DE APRENDIZAJE. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. podrá vincular aprendices SENA, aprendices de instituciones de formación, estudiantes en práctica o practicantes, de conformidad con la Ley 789 de 2002, la Ley 2466 de 2025, las normas del SENA y demás disposiciones que regulen la materia.

El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa y se regirá por las condiciones especiales previstas en la ley, incluyendo duración, apoyo de sostenimiento, afiliaciones, etapa lectiva, etapa práctica, responsabilidades de la Empresa, obligaciones del aprendiz y relación entre las actividades asignadas y el programa de formación. La Empresa podrá cumplir la cuota de aprendizaje mediante vinculación de aprendices o mediante monetización, según corresponda y conforme a la normativa vigente.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 81 del CST, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, el contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, cuya duración no podrá ser superior a tres (3) años, en el que la subordinación se limita a las actividades propias del aprendizaje. El apoyo de sostenimiento mensual será, como mínimo, el previsto en dicha norma según la modalidad de formación (no inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo en la etapa lectiva y al ciento por ciento (100%) en la etapa práctica; en la formación dual, 75% el primer año y 100% el segundo; y no inferior a un (1) salario mínimo para estudiantes universitarios), con la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral en los términos legales y el reconocimiento, durante la etapa práctica, de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo. Las prácticas laborales reguladas por la Ley 1780 de 2016 no constituyen contrato de aprendizaje ni relación laboral y se regirán por su normativa especial.

ARTÍCULO 35. PERSONAL EN MISIÓN ENVIADO POR EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. no es una empresa de servicios temporales. Cuando requiera apoyo de trabajadores en misión enviados por empresas de servicios temporales legalmente autorizadas, dicha vinculación será realizada directamente por

la empresa temporal, quien conservará la calidad de empleador frente al trabajador en misión.

La Empresa podrá acudir a personal en misión únicamente en los casos permitidos por la ley, entre ellos: labores ocasionales, accidentales o transitorias; reemplazo de personal en vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad o maternidad; o incremento en la producción, transporte, ventas o prestación de servicios, dentro de los límites legales previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, adicionado por el artículo 45 de la Ley 2466 de 2025, y en el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 36. ALCANCE DE LAS INSTRUCCIONES AL PERSONAL EN MISIÓN. El personal en misión enviado por empresas de servicios temporales deberá cumplir las instrucciones operativas, técnicas, administrativas, de Seguridad y Salud en el Trabajo, ingreso, permanencia, uso de EPP, reportes, confidencialidad, convivencia y cuidado de bienes que sean impartidas por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, por la empresa temporal y, cuando corresponda, por el cliente o administrador del sitio donde se ejecute la actividad.

El cumplimiento de dichas instrucciones no implica, por sí solo, la existencia de vínculo laboral directo entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y el trabajador en misión, salvo que se configuren los elementos legales de una relación laboral. Cuando se presenten ausencias, incumplimientos, novedades, actos inseguros, bajo desempeño, faltas, daños, omisiones, conflictos o cualquier situación relevante relacionada con trabajadores en misión, la Empresa documentará la situación y la reportará a la empresa de servicios temporales para que esta adopte las medidas laborales o disciplinarias que correspondan como empleador.

ARTÍCULO 37. PERSONAL EN MISIÓN EN CONTRATOS DE OPERACIÓN, INSTALACIÓN O MANTENIMIENTO. Cuando **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** ejecute contratos de instalación, mantenimiento o asistencia técnica de sistemas de tratamiento en instalaciones de clientes, podrá solicitar personal en misión a empresas de servicios temporales, siempre que exista una causa legal, objetiva, temporal y documentada que justifique dicha vinculación.

La rotación o asignación del personal en misión entre diferentes plantas, proyectos o clientes deberá responder a necesidades reales del servicio y deberá coordinarse con la empresa de servicios temporales. Cuando se renueve un contrato comercial con un cliente o se requiera continuidad operativa, la Empresa deberá revisar previamente con la empresa temporal si subsiste una causal legal válida para mantener o renovar la asignación del trabajador en misión, evitando el uso indebido de esta figura. Conforme a los parágrafos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, adicionados por el artículo 45 de la Ley 2466 de 2025, si vencido el plazo legal subsiste la causa que originó el servicio, la Empresa no podrá prorrogarlo ni contratarlo con la misma u otra empresa de servicios

temporales, so pena de ser considerada verdadero empleador; el contrato del trabajador en misión deberá indicar la causa que justifica su envío.

ARTÍCULO 38. CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES. La Empresa podrá contratar personas naturales o jurídicas para la prestación de servicios especializados, ejecución de actividades, suministro de bienes, apoyo técnico, transporte, izaje, mantenimiento, obra, asesoría, consultoría u otras actividades necesarias para el desarrollo de su objeto social.

Los contratistas, subcontratistas, proveedores y su personal deberán cumplir las condiciones contractuales pactadas, así como las normas de ingreso, Seguridad y Salud en el Trabajo, uso de elementos de protección personal, confidencialidad, protección de datos, cuidado de bienes, convivencia y protocolos aplicables en las instalaciones de la Empresa o de sus clientes.

El cumplimiento de dichas reglas no implica, por sí solo, la existencia de vínculo laboral directo entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y el personal del contratista, subcontratista o proveedor, salvo que se configuren los elementos legales de una relación laboral.

ARTÍCULO 39. PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN INSTALACIONES DE CLIENTES. Los trabajadores directos de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, así como el personal en misión, contratistas, subcontratistas o terceros autorizados, podrán ejecutar actividades en instalaciones de clientes, plantas de tratamiento, estaciones de bombeo, obras, proyectos, áreas operativas, zonas restringidas o sitios especiales.

En estos casos deberán cumplir las normas de ingreso, identificación, carnetización, permanencia, circulación, Seguridad y Salud en el Trabajo, protección ambiental, bioseguridad, confidencialidad, reporte y demás protocolos exigidos por ACUAPLANTAS o por el cliente. El cumplimiento de protocolos del cliente no constituye subordinación laboral frente al cliente, sino una obligación operativa, contractual y de seguridad necesaria para la correcta ejecución del servicio.

ARTÍCULO 40. CAMBIOS DE CARGO, FUNCIONES, ÁREA O CENTRO DE TRABAJO. La Empresa podrá asignar al trabajador funciones compatibles con su cargo, perfil, experiencia, formación, competencias, restricciones médicas, recomendaciones ocupacionales y necesidades del servicio. Cuando se requiera un cambio sustancial de cargo, área, funciones principales, modalidad de trabajo, centro de trabajo o condiciones esenciales del contrato, la Empresa adelantará el proceso correspondiente, dejando constancia escrita cuando sea necesario.

En ningún caso la asignación de funciones o el cambio de lugar de prestación del servicio podrá implicar desmejora de derechos mínimos, desconocimiento de restricciones médicas, exposición injustificada a riesgos no controlados, discriminación o vulneración de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 41. MODIFICACIONES CONTRACTUALES. Toda modificación sustancial al contrato de trabajo deberá realizarse conforme a la ley y respetando los derechos mínimos del trabajador.

Las modificaciones podrán formalizarse mediante otrosí, comunicación escrita, acta, acuerdo entre las partes o el documento que resulte aplicable, según la naturaleza del cambio.

ARTÍCULO 42. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo podrá terminar por las causales previstas en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, la ley, el contrato individual de trabajo y demás normas aplicables. La terminación deberá respetar los derechos mínimos del trabajador, el debido proceso cuando corresponda, las garantías de estabilidad laboral reforzada, la protección de maternidad, paternidad, salud, discapacidad, fuero sindical, acoso laboral, acoso sexual, violencias basadas en género y demás protecciones especiales establecidas por la ley, incluida la prohibición de despedir o presionar la renuncia por razón de una enfermedad o condición de salud mental (numeral 15 del artículo 59 del CST, adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO IV. JORNADA LABORAL, HORARIOS, TURNOS Y PAUSAS ACTIVAS

ARTÍCULO 43. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. La jornada ordinaria de trabajo en **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** será de **cuarenta y dos (42) horas semanales**, de conformidad con el artículo **161 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la **Ley 2101 de 2021**, la **Ley 2466 de 2025** y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. La jornada podrá distribuirse de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 44. HORARIOS ORDINARIOS DE TRABAJO. Los horarios ordinarios de trabajo de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** serán los siguientes:

Área	Lunes a jueves	Viernes	Tiempo de almuerzo
Producción	6:00 a.m. a 3:30 p.m.	6:00 a.m. a 3:00 p.m.	60 minutos
Técnicos	7:00 a.m. a 4:30 p.m.	7:00 a.m. a 4:00 p.m.	60 minutos
Administración	7:00 a.m. a 4:30 p.m.	7:00 a.m. a 4:00 p.m.	60 minutos

PARÁGRAFO. Estos horarios corresponden a una jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas, sin incluir el tiempo de almuerzo. La Empresa podrá establecer horarios diferentes para determinados cargos, áreas, proyectos, centros de trabajo, actividades en instalaciones de clientes, mantenimientos, instalaciones, emergencias, producción, operación o necesidades del servicio, siempre que se respeten los límites legales y los derechos del trabajador.

ARTÍCULO 45. DISTRIBUCIÓN FLEXIBLE DE LA JORNADA. La jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas podrá distribuirse de manera flexible en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. La jornada diaria podrá organizarse de manera variable, con un mínimo de cuatro (4) y un máximo de nueve (9) horas continuas diarias, sin que haya lugar a recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas no exceda el promedio de la jornada máxima semanal (literal c) del artículo 161 del CST, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025), respetando los límites legales, las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, los descansos aplicables y los derechos mínimos del trabajador.

Cuando la Empresa requiera modificar horarios o distribuir la jornada de manera variable, informará al trabajador con antelación razonable, salvo situaciones imprevistas, emergencias, contingencias operativas, requerimientos del cliente o necesidades urgentes del servicio.

ARTÍCULO 46. HORARIOS ESPECIALES POR ÁREA, CARGO O PROYECTO. La Empresa podrá establecer horarios especiales para determinados cargos, áreas, proyectos, contratos, centros de trabajo, instalaciones de clientes, actividades operativas, producción, mantenimiento, instalación, asistencia técnica, conducción, izaje, lavado de tanques, operación de PTAP, PTAR, EBAR o sistemas de tratamiento. Los horarios especiales deberán respetar la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, los descansos obligatorios, las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo y el reconocimiento de recargos, horas extras o compensatorios cuando haya lugar.

ARTÍCULO 47. TURNOS DE TRABAJO. Cuando la naturaleza de la actividad lo requiera, **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** podrá organizar turnos de trabajo, turnos sucesivos, turnos rotativos o esquemas especiales de operación, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y la normativa vigente. Los turnos podrán establecerse especialmente para actividades de operación de sistemas de tratamiento, mantenimiento, instalación, emergencias, contratos en instalaciones de clientes, producción, asistencia técnica, proyectos, continuidad operativa o necesidades contractuales.

La programación de turnos deberá procurar condiciones razonables de descanso, seguridad, salud, continuidad del servicio y control del riesgo laboral.

ARTÍCULO 48. JORNADA EN INSTALACIONES DE CLIENTES. Cuando el trabajador preste sus servicios en instalaciones de clientes, plantas de tratamiento, estaciones de bombeo, obras, proyectos, áreas restringidas o centros operativos, el horario podrá ajustarse a las condiciones propias del servicio, los protocolos de ingreso y permanencia, permisos de trabajo, ventanas operativas autorizadas, condiciones de seguridad física, industrial o ambiental, requerimientos del contrato comercial, continuidad del proceso, emergencias, mantenimientos correctivos o actividades no aplazables.

En todo caso, la jornada deberá respetar el límite de cuarenta y dos (42) horas semanales, salvo trabajo suplementario autorizado y reconocido conforme a la ley. El cumplimiento de horarios, protocolos o condiciones de ingreso del cliente no implica subordinación laboral frente al cliente, sino una obligación operativa, contractual y de seguridad necesaria para la correcta ejecución del servicio.

ARTÍCULO 49. PAUSAS ACTIVAS. Durante la jornada laboral se realizarán **quince (15) minutos diarios de pausas activas**, de acuerdo con las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Talento Humano, jefe inmediato, supervisor o quien haga sus veces. Las pausas activas tienen finalidad preventiva y estarán orientadas a promover el autocuidado, prevenir desórdenes musculoesqueléticos, fatiga, estrés laboral, accidentalidad y demás riesgos asociados al trabajo.

Las pausas activas no autorizan el abandono injustificado del puesto de trabajo, la suspensión de actividades críticas sin relevo o la interrupción de procesos que puedan generar riesgo para personas, equipos, infraestructura, clientes o terceros.

ARTÍCULO 50. TIEMPO DE ALMUERZO Y DESCANSOS DURANTE LA JORNADA. El tiempo destinado al almuerzo será de sesenta (60) minutos, conforme a los horarios establecidos por la Empresa para cada área, cargo, centro de trabajo o proyecto. El tiempo de almuerzo no constituye tiempo efectivo de trabajo, salvo que, por disposición legal, acuerdo expreso o necesidad excepcional autorizada por la Empresa deba tratarse de manera diferente.

La Empresa podrá ajustar los horarios de almuerzo por razones operativas, turnos, actividades en instalaciones de clientes, emergencias, permisos de trabajo, continuidad de procesos o disponibilidad de personal, garantizando condiciones razonables para la alimentación y descanso del trabajador.

ARTÍCULO 51. CUMPLIMIENTO DEL HORARIO. Los trabajadores deberán cumplir puntualmente el horario asignado, registrar su ingreso y salida cuando la Empresa así lo disponga, permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada y ejecutar las actividades propias de su cargo conforme a las instrucciones impartidas. Todo retraso, ausencia, salida anticipada, abandono del puesto de trabajo o modificación del horario deberá ser informado y justificado ante el jefe inmediato, Talento Humano, Gerencia o quien corresponda.

PARÁGRAFO. El incumplimiento injustificado de los horarios, turnos o jornadas podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, previo respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 52. CAMBIOS DE HORARIO. La Empresa podrá modificar temporal o permanentemente los horarios de trabajo por razones administrativas, operativas, técnicas, comerciales, contractuales, productivas, de Seguridad y Salud en el Trabajo, por requerimientos del cliente o por necesidades del servicio. Los cambios deberán respetar la jornada máxima legal de cuarenta y dos (42) horas semanales, los descansos obligatorios, la dignidad del trabajador, las recomendaciones o restricciones médicas y los derechos mínimos laborales.

PARÁGRAFO. Cuando sea posible, la Empresa comunicará los cambios de horario con antelación razonable.

ARTÍCULO 53. DISPONIBILIDAD OPERATIVA. Por la naturaleza de las actividades de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, algunos trabajadores podrán ser requeridos para atender actividades de operación, instalación, mantenimiento, emergencias, fallas, contingencias, lavados, izajes, visitas técnicas, actividades de campo, proyectos o requerimientos en instalaciones de clientes.

La disponibilidad operativa deberá ser coordinada, programada y registrada por la Empresa. Cuando no restrinja la libertad del trabajador para disponer de su tiempo, no constituirá por sí sola trabajo efectivo; pero cuando le exija permanecer en un lugar determinado o atender de forma inmediata los requerimientos, de manera que limite sustancialmente el uso de su tiempo libre, dicho tiempo se considerará tiempo de trabajo. Cuando la disponibilidad implique prestación efectiva del servicio por fuera de la jornada ordinaria, se reconocerán las horas, recargos, descansos o compensatorios que correspondan conforme a la ley.

ARTÍCULO 54. CAPACITACIONES, INDUCCIONES Y REUNIONES DENTRO DE LA JORNADA. Las capacitaciones, inducciones, reinducciones, reuniones, charlas, pausas activas, actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás actividades obligatorias programadas por la Empresa deberán realizarse, en lo posible, dentro de la jornada ordinaria. Cuando por razones del servicio sea necesario programarlas por fuera de la jornada ordinaria, la Empresa deberá contar con la autorización correspondiente y reconocer el tiempo laboral que proceda conforme a la ley.

ARTÍCULO 55. REGISTRO Y CONTROL DE JORNADA. La Empresa podrá implementar mecanismos físicos, digitales, documentales, biométricos, fotográficos, formatos, planillas, reportes, sistemas de georreferenciación, plataformas, aplicaciones, mensajes o cualquier otro medio idóneo para controlar el cumplimiento de la jornada, turnos, ingreso, salida, asistencia, actividades ejecutadas y permanencia en los lugares de

trabajo. El tratamiento de la información recolectada para estos fines deberá realizarse conforme a la política de protección de datos personales y a la normativa aplicable.

ARTÍCULO 56. TRABAJO EN MODALIDAD HÍBRIDA, TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O TRABAJO EN CASA. Cuando la Empresa autorice modalidades de trabajo híbrido, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, la jornada deberá cumplirse conforme a los horarios, objetivos, actividades, medios de reporte, disponibilidad y condiciones pactadas o comunicadas por la Empresa. La autorización de estas modalidades no elimina la obligación de cumplir la jornada, las instrucciones laborales, la disponibilidad dentro del horario pactado, la confidencialidad, la protección de datos, el reporte de actividades y las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El desarrollo específico de estas modalidades será regulado en el capítulo o anexo correspondiente.

ARTÍCULO 56A. JORNADA FLEXIBLE PARA TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES DE CUIDADO. El trabajador que tenga a su cargo el cuidado de personas mayores, hijos menores de edad, personas con discapacidad o personas con enfermedad grave, dentro de los grados de parentesco previstos en la ley, podrá solicitar por escrito horarios flexibles o trabajo mediado por tecnologías, acreditando su condición de cuidador. La Empresa responderá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la solicitud: si la acepta, informará el procedimiento de implementación y la nueva organización del horario; si no la acepta, expresará las razones de la negativa o propondrá una alternativa. Lo anterior conforme a los artículos 46 y 47 de la Ley 2466 de 2025 y al artículo 7 de la Ley 2297 de 2023.

ARTÍCULO 57. DESCANSO OBLIGATORIO SEMANAL. Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado por semana, conforme a la ley. Por regla general, el día de descanso obligatorio será el domingo. No obstante, por la naturaleza de la actividad, turnos, proyectos, operación, mantenimiento, emergencias o necesidades del servicio, podrá acordarse o programarse un día de descanso obligatorio diferente, con respeto de los derechos laborales y el reconocimiento de los recargos o compensatorios cuando correspondan.

ARTÍCULO 58. ACTIVIDADES EN DÍAS DE DESCANSO POR NECESIDAD DEL SERVICIO. Cuando un proyecto, mantenimiento, emergencia, instalación, operación, visita técnica, contingencia, lavado de tanques, actividad en PTAP, PTAR, EBAR, sistema de bombeo o requerimiento del cliente exija la prestación del servicio en día de descanso obligatorio, la Empresa podrá programar dicha actividad con autorización interna. La prestación efectiva del servicio en estos días dará lugar al reconocimiento de los derechos económicos, recargos, descansos compensatorios o pagos que correspondan conforme a la ley.

CAPÍTULO V. TRABAJO SUPLEMENTARIO, TRABAJO NOCTURNO, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS

ARTÍCULO 59. TRABAJO SUPLEMENTARIO U HORAS EXTRAS. Se entiende por trabajo suplementario u horas extras aquel que excede la jornada ordinaria pactada entre **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** y el trabajador, o aquel que excede la jornada máxima legal aplicable. El trabajo suplementario solo podrá realizarse cuando exista necesidad del servicio, autorización de la Empresa y cumplimiento de los límites establecidos en la ley.

ARTÍCULO 60. AUTORIZACIÓN INTERNA DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente por la Empresa, a través de Gerencia, Talento Humano, jefe inmediato, supervisor, representante legal o quien tenga competencia para ello. La autorización podrá otorgarse por escrito, correo electrónico, mensaje, formato interno, orden de trabajo, programación de servicio, instrucción operativa o cualquier medio verificable.

No se entenderán autorizadas las horas extras ejecutadas por decisión unilateral del trabajador, salvo que se demuestre que fueron necesarias, conocidas, solicitadas o permitidas por la Empresa.

ARTÍCULO 61. REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. llevará un registro del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el que se indique como mínimo el nombre del trabajador, fecha, actividad desarrollada, número de horas laboradas y si estas fueron diurnas o nocturnas. Cuando el trabajador lo solicite, la Empresa entregará la relación de horas extras laboradas junto con el soporte que acredite el pago correspondiente. El registro podrá llevarse en el formato que la Empresa adopte y será exhibido ante las autoridades judiciales o administrativas cuando lo requieran, de conformidad con el numeral 2 del artículo 162 del CST, modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 62. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de **dos (2) horas diarias** y **doce (12) horas semanales**, salvo las excepciones expresamente previstas en la ley. Cuando la jornada diaria se haya distribuido de forma flexible hasta el máximo legal permitido, no podrán laborarse horas extras en el mismo día si con ello se exceden los límites legales.

ARTÍCULO 63. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO. Para todos los efectos laborales, se entiende por trabajo diurno el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.). Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 64. RECARGO POR TRABAJO NOCTURNO. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del **treinta y cinco por ciento (35%)** sobre

el valor del trabajo ordinario diurno, salvo las excepciones legales aplicables. Este recargo se reconocerá cuando el trabajador labore dentro del horario nocturno legalmente establecido y siempre que dicho tiempo no corresponda a una modalidad exceptuada por la ley.

ARTÍCULO 65. TRABAJO EXTRA DIURNO. El trabajo extra diurno es aquel que excede la jornada ordinaria o máxima legal y se realiza dentro del horario diurno. El trabajo extra diurno se remunerará con un recargo del **veinticinco por ciento (25%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, conforme a la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 66. TRABAJO EXTRA NOCTURNO. El trabajo extra nocturno es aquel que excede la jornada ordinaria o máxima legal y se realiza dentro del horario nocturno. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del **setenta y cinco por ciento (75%)** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, conforme a la normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 67. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO Y DÍAS FESTIVOS. El trabajo en día de descanso obligatorio, domingos o días festivos solo podrá realizarse cuando exista necesidad del servicio, programación, autorización o requerimiento operativo, técnico, contractual, administrativo, de mantenimiento, instalación, emergencia, contingencia o atención de clientes. Cuando el trabajador labore en día de descanso obligatorio o día festivo, la Empresa reconocerá los recargos, descansos compensatorios y demás derechos que correspondan conforme a la ley.

ARTÍCULO 68. RECARGO POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO O FESTIVO. El trabajo en día de descanso obligatorio o día festivo se remunerará con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas. A partir del **1 de julio de 2026**, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o festivo será del **noventa por ciento (90%)**. A partir del **1 de julio de 2027**, se aplicará plenamente el recargo del **cien por ciento (100%)**, conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 69. TRABAJO OCASIONAL Y HABITUAL EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

La Empresa reconocerá los derechos económicos y descansos compensatorios que correspondan, según el carácter ocasional o habitual del trabajo en día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 70. DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO DIFERENTE AL DOMINGO. Por regla general, el día de descanso obligatorio será el domingo. No obstante, la Empresa y el trabajador podrán acordar por escrito que el día de descanso obligatorio sea diferente al domingo, de acuerdo con la naturaleza del cargo, turnos, proyectos, operación,

mantenimiento, instalación, actividades en instalaciones de clientes, emergencias o necesidades del servicio.

PARÁGRAFO. Cuando no exista acuerdo expreso, se entenderá que el día de descanso obligatorio es el domingo.

ARTÍCULO 71. TRABAJO EN PROYECTOS, EMERGENCIAS O ACTIVIDADES NO APLAZABLES. Por la naturaleza de las actividades desarrolladas por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, podrán presentarse situaciones que requieran trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo o en día de descanso obligatorio, especialmente en proyectos, mantenimientos correctivos, emergencias, fallas operativas, contingencias, lavados de tanques, izajes, visitas técnicas, operación de PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo, instalaciones, reparaciones o requerimientos de clientes. En estos casos, la prestación del servicio deberá ser autorizada, registrada y remunerada conforme a la ley.

ARTÍCULO 72. PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS. El pago del trabajo suplementario, horas extras, recargo nocturno, dominical, festivo o por día de descanso obligatorio se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en que se cause o, a más tardar, con el salario del periodo siguiente. La liquidación se realizará conforme a la ley, el salario base aplicable, los registros de jornada, las autorizaciones internas y los soportes de prestación efectiva del servicio.

ARTÍCULO 73. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo se sujetarán a las reglas especiales previstas en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

PARÁGRAFO. La clasificación de un cargo como de dirección, confianza o manejo deberá responder a la realidad de sus funciones, nivel de responsabilidad, autonomía, representación, administración o manejo de información, personal, recursos o decisiones empresariales.

ARTÍCULO 74. CASOS DE FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO O AMENAZA DE DAÑO. Cuando sea indispensable realizar actividades por fuerza mayor, caso fortuito, amenaza de daño grave, accidente, emergencia, contingencia, riesgo para personas, equipos, infraestructura, ambiente, instalaciones de clientes o continuidad de sistemas de tratamiento, la Empresa podrá requerir la prestación del servicio en los términos permitidos por la ley. El tiempo efectivamente laborado deberá ser registrado, justificado y remunerado conforme a las normas aplicables.

ARTÍCULO 75. PROHIBICIÓN DE DOBLE TURNO EN EL MISMO DÍA. La Empresa no podrá contratar o programar al trabajador para la ejecución de dos turnos en el mismo día, aun con el consentimiento del trabajador, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, o en los eventos expresamente permitidos por la ley.

ARTÍCULO 76. JORNADAS ESPECIALES DE TURNOS SUCESIVOS. La Empresa podrá acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos sucesivos que permitan operar áreas, proyectos o servicios sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana, de conformidad con la ley.

En esta modalidad no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo en día de descanso obligatorio o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

ARTÍCULO 77. SOPORTES PARA EL RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS. Para el reconocimiento de horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos o por día de descanso obligatorio, la Empresa podrá tener en cuenta registros de asistencia, planillas, formatos, reportes de servicio, órdenes de trabajo, registros fotográficos, mensajes, correos electrónicos, autorizaciones, bitácoras, informes, registros de ingreso a instalaciones de clientes o cualquier otro soporte verificable.

PARÁGRAFO. La falta de un formato específico no impedirá el reconocimiento del tiempo efectivamente laborado cuando existan medios idóneos que permitan acreditar la prestación real del servicio.

CAPÍTULO VI. DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 78. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO. Todo trabajador de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** tendrá derecho al descanso obligatorio remunerado conforme a la ley, siempre que haya laborado la semana completa o se encuentre en una situación legalmente protegida que no afecte el reconocimiento de dicho descanso.

Por regla general, el día de descanso obligatorio será el domingo, salvo que por acuerdo escrito, turnos, proyectos, operación, mantenimiento, instalación, emergencias, actividades en instalaciones de clientes o necesidades del servicio se pacte o programe un día de descanso obligatorio diferente. El reconocimiento económico por trabajo en día de descanso obligatorio, dominical o festivo se regirá por lo dispuesto en el capítulo correspondiente a trabajo suplementario, nocturno, dominical, festivo y recargos.

ARTÍCULO 79. DÍAS FESTIVOS. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días festivos reconocidos por la legislación laboral colombiana, incluyendo los días de fiesta de carácter civil o religioso establecidos por la ley. Cuando una festividad sea trasladable al lunes siguiente, se aplicará lo dispuesto en la normativa vigente. El trabajo en días festivos solo podrá realizarse cuando exista necesidad del

servicio, programación, autorización o requerimiento operativo, técnico, contractual, administrativo, de mantenimiento, instalación, emergencia o atención de clientes.

ARTÍCULO 80. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el trabajador no haya completado un año de servicio, tendrá derecho al reconocimiento proporcional de vacaciones en los casos previstos por la ley. Las vacaciones tienen como finalidad garantizar el descanso efectivo del trabajador y la recuperación física, mental y familiar.

ARTÍCULO 81. PROGRAMACIÓN DE VACACIONES. La época de disfrute de las vacaciones será definida por la Empresa, de oficio o a solicitud del trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la operación, los proyectos, la continuidad administrativa, la disponibilidad de personal y el derecho al descanso. La Empresa dará a conocer al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una anticipación mínima de quince (15) días, conforme al artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador deberá disfrutar sus vacaciones en la fecha autorizada y reincorporarse a sus labores el día hábil siguiente a la terminación del periodo concedido.

ARTÍCULO 82. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES. Cuando se presente una causa justificada que obligue a interrumpir el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas posteriormente, conforme al artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo. La interrupción deberá estar debidamente justificada y autorizada o reconocida por la Empresa, de acuerdo con las circunstancias del caso.

ARTÍCULO 83. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. La Empresa y el trabajador podrán acordar por escrito la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones, de conformidad con el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. En todo caso, deberá garantizarse el disfrute efectivo de los días mínimos de vacaciones que no puedan ser compensados conforme a la ley.

ARTÍCULO 84. ACUMULACIÓN DE VACACIONES. El trabajador deberá disfrutar anualmente, por lo menos, los días mínimos de vacaciones que la ley exige como descanso efectivo. La acumulación de vacaciones solo podrá realizarse en los términos del artículo 190 del CST, esto es, disfrutando en todo caso al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por año y acumulando el resto hasta por dos (2) años, o hasta por cuatro (4) años en los casos especiales allí previstos, dejando constancia de los periodos causados, disfrutados, compensados o pendientes.

ARTÍCULO 85. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute. Para la liquidación de vacaciones se excluirán los valores correspondientes al

trabajo en días de descanso obligatorio y al trabajo suplementario o de horas extras, salvo que la ley disponga algo diferente.

PARÁGRAFO. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan, o durante el tiempo laborado si este fuere menor.

ARTÍCULO 86. REGISTRO DE VACACIONES. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. llevará un registro de vacaciones en el que conste, como mínimo, la fecha de ingreso del trabajador, periodos causados, fechas de disfrute, días disfrutados, días pendientes, compensaciones autorizadas y remuneración correspondiente.

ARTÍCULO 87. PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS. La Empresa concederá a sus trabajadores las licencias y permisos remunerados necesarios en los casos previstos por la ley, especialmente los establecidos en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Entre otros eventos, se concederán permisos remunerados para el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada, comisiones sindicales inherentes a la organización sindical, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, incluidas las requeridas para la atención de la endometriosis en los términos de la Ley 2338 de 2023, obligaciones escolares como acudiente cuando sea obligatoria la asistencia del trabajador, citaciones judiciales, administrativas y legales, y los demás casos reconocidos por la ley. Así mismo, se concederá un (1) día de descanso remunerado cada seis (6) meses al trabajador que certifique su desplazamiento habitual al lugar de trabajo en bicicleta, en la fecha que acuerde con la Empresa.

ARTÍCULO 88. GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA. La Empresa concederá licencia remunerada en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por grave calamidad doméstica todo suceso personal o familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, conforme a la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO. El trabajador deberá informar a la Empresa tan pronto como las circunstancias lo permitan y aportar los soportes correspondientes dentro de un término razonable.

ARTÍCULO 89. PERMISOS MÉDICOS. La Empresa concederá permiso remunerado para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador informe a la Empresa y aporte el soporte correspondiente, de acuerdo con la ley.

Cuando se trate de citas médicas generales, terapias, procedimientos, controles, exámenes o atenciones no urgentes ni especializadas, el trabajador deberá solicitarlas con la debida anticipación, procurando que no se afecte gravemente la operación ni la continuidad del servicio. El trabajador deberá presentar constancia de asistencia, incapacidad médica o soporte expedido por la entidad correspondiente, según aplique.

ARTÍCULO 90. CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS O LEGALES. La Empresa concederá permiso remunerado al trabajador cuando deba atender citaciones judiciales, administrativas o legales, siempre que el trabajador informe oportunamente y aporte la citación o soporte correspondiente.

PARÁGRAFO. Una vez cumplida la diligencia, la Empresa podrá solicitar constancia de asistencia o documento equivalente, cuando sea procedente.

ARTÍCULO 91. OBLIGACIONES ESCOLARES COMO ACUDIENTE. La Empresa concederá permiso remunerado al trabajador para asistir a obligaciones escolares como acudiente, siempre que su asistencia sea obligatoria por requerimiento del centro educativo. El trabajador deberá informar con antelación razonable y aportar la citación, comunicación o soporte expedido por la institución educativa.

ARTÍCULO 92. LICENCIA POR LUTO. La Empresa concederá al trabajador licencia remunerada por luto de **cinco (5) días hábiles** en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

El hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Esta licencia, prevista en el numeral 10 del artículo 57 del CST, adicionado por la Ley 1280 de 2009, es independiente de la licencia por grave calamidad doméstica.

ARTÍCULO 93. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a la licencia de maternidad en los términos previstos por el artículo **236 del Código Sustantivo del Trabajo**, la Ley 1822 de 2017, la Ley 2114 de 2021 y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan. La licencia de maternidad será de **dieciocho (18) semanas**, remunerada conforme a la ley, y deberá disfrutarse de acuerdo con las reglas aplicables al periodo preparto, postparto, parto múltiple, parto prematuro, adopción y demás situaciones legalmente protegidas.

ARTÍCULO 94. REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD. Para el reconocimiento de la licencia de maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado médico correspondiente, en el cual conste el estado de embarazo, la indicación del día probable del parto y la fecha desde la cual debe iniciar la licencia.

Cuando se trate de adopción, parto prematuro, parto múltiple, fallecimiento de la madre, enfermedad, aborto o parto no viable, se aplicarán las reglas, soportes y tiempos establecidos por la normativa vigente.

ARTÍCULO 95. LICENCIA DE PATERNIDAD. El padre tendrá derecho a **dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad**, conforme al artículo **236 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la Ley 2114 de 2021, y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. Esta licencia podrá ampliarse en los términos y condiciones previstos en el artículo 236 del CST, modificado por la Ley 2114 de 2021.

La licencia de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante. El soporte válido para el reconocimiento de esta licencia será el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse ante la EPS dentro del término legal correspondiente.

ARTÍCULO 96. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA Y LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE. La Empresa reconocerá la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial en los términos previstos por la Ley 2114 de 2021 y demás normas aplicables. La licencia parental compartida permite a los padres distribuir entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre que se cumplan los requisitos legales.

La licencia parental flexible de tiempo parcial permite a la madre o al padre cambiar un periodo determinado de la licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo seleccionado, conforme a la ley.

ARTÍCULO 97. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA. La Empresa garantizará el descanso remunerado durante la lactancia conforme al artículo **238 del Código Sustantivo del Trabajo**, la Ley 1823 de 2017 y demás normas que regulen la materia. La trabajadora lactante tendrá derecho, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo, a dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada para amamantarlo, sin descuento alguno en el salario, y a los descansos adicionales que se ordenen mediante certificado médico, así como a los espacios adecuados de extracción y conservación de leche materna cuando la Empresa esté obligada a ello, sin discriminación ni afectación de sus derechos laborales.

ARTÍCULO 98. INCAPACIDADES MÉDICAS. El trabajador que presente incapacidad médica deberá informar a la Empresa tan pronto como le sea posible y allegar el soporte expedido por la EPS, ARL, médico tratante o entidad competente. Durante el periodo de incapacidad, el trabajador deberá cumplir las recomendaciones médicas y abstenerse de realizar actividades incompatibles con su estado de salud o que puedan agravar su condición.

La Empresa realizará los trámites internos correspondientes para el reconocimiento, recobro, pago o gestión de incapacidades, según el origen común o laboral de la contingencia.

ARTÍCULO 99. PERMISOS NO REMUNERADOS. La Empresa podrá conceder permisos no remunerados cuando el trabajador los solicite por razones personales, familiares, académicas, administrativas o de fuerza mayor que no estén cubiertas por una licencia remunerada obligatoria. La concesión del permiso no remunerado será evaluada por la Empresa de acuerdo con la necesidad del trabajador, la duración solicitada, la posibilidad de reemplazo, la continuidad del servicio, la operación, los proyectos y demás circunstancias aplicables.

El permiso no remunerado deberá constar por escrito o por medio verificable, indicando duración, fecha de inicio, fecha de finalización y condiciones de reincorporación.

ARTÍCULO 100. SOLICITUD Y SOPORTE DE PERMISOS. Todo permiso o licencia deberá ser informado o solicitado por el trabajador ante su jefe inmediato, Talento Humano, Gerencia o quien corresponda, con la mayor anticipación posible, salvo situaciones de urgencia, fuerza mayor, caso fortuito, calamidad doméstica o circunstancias que impidan el aviso previo.

La Empresa podrá solicitar los soportes que acrediten la procedencia del permiso o licencia, respetando la intimidad, dignidad, protección de datos personales y derechos fundamentales del trabajador.

La falta de soporte, falsedad documental, uso indebido de permisos o ausencia injustificada podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes, previo respeto del debido proceso.

ARTÍCULO 101. REINCORPORACIÓN DESPUÉS DE PERMISOS, LICENCIAS O VACACIONES. Finalizado el periodo de vacaciones, permiso, licencia o incapacidad, el trabajador deberá reincorporarse a sus labores en la fecha indicada o el día hábil siguiente, según corresponda. Cuando existan restricciones, recomendaciones médicas, condiciones de salud, medidas de protección, ajustes razonables o situaciones especiales que deban ser consideradas al momento del reintegro, el trabajador deberá informarlo a la Empresa y aportar los soportes correspondientes.

La Empresa adoptará las medidas que correspondan conforme a la ley, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las condiciones particulares del caso.

CAPÍTULO VII. SALARIO, FORMA DE PAGO, PERIODOS DE PAGO, AUXILIOS Y DESCUENTOS

ARTÍCULO 102. SALARIO. Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como

contraprestación directa del servicio, cualquiera sea la forma o denominación que se adopte, tales como sueldo, sobresueldo, bonificaciones habituales, comisiones, horas extras, recargos, valor del trabajo en días de descanso obligatorio o porcentajes sobre ventas, cuando correspondan a la retribución directa del trabajo. Lo anterior se aplicará conforme al artículo **127 del Código Sustantivo del Trabajo** y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 103. ESTIPULACIÓN DEL SALARIO. ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. y el trabajador podrán convenir libremente el salario, en sus diferentes modalidades permitidas por la ley, siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente, los derechos mínimos laborales, la igualdad salarial y las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo.

El salario podrá pactarse por unidad de tiempo, por obra, por tarea, por comisión, de forma fija, variable o mixta, siempre que la modalidad sea compatible con la naturaleza del cargo y se respeten los límites legales aplicables.

ARTÍCULO 104. SALARIO MÍNIMO LEGAL. Ningún trabajador que labore la jornada máxima legal ordinaria podrá devengar un salario inferior al salario mínimo legal mensual vigente, salvo las reglas especiales permitidas por la ley para jornadas inferiores, trabajo por días, tiempo parcial u otras modalidades legalmente autorizadas.

Cuando se pacten jornadas inferiores a la máxima legal, el salario podrá reconocerse proporcionalmente, siempre que no se desconozcan los derechos mínimos laborales, la seguridad social y las prestaciones sociales aplicables.

ARTÍCULO 105. IGUALDAD SALARIAL. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deberá corresponder salario igual, sin discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política, condición económica, discapacidad, estado civil, embarazo, condición de salud, afiliación sindical o cualquier otro criterio protegido por la Constitución y la ley.

Las diferencias salariales deberán sustentarse en criterios objetivos, tales como experiencia, formación, competencias, responsabilidad, antigüedad, desempeño, productividad, complejidad del cargo, nivel de riesgo, funciones asignadas o condiciones particulares del servicio.

ARTÍCULO 106. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador del empleador, ni lo que reciba en dinero o en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar cabalmente sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros conceptos semejantes.

Tampoco constituyen salario los beneficios, auxilios, bonificaciones, primas extralegales o pagos que las partes hayan acordado expresamente como no salariales, siempre que no remuneren directamente el servicio y se ajusten a lo previsto en el artículo **128 del Código Sustantivo del Trabajo** y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 107. SALARIO EN ESPECIE. Constituye salario en especie la parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, mediante suministro de alimentación, habitación, vestuario u otros conceptos similares, cuando así se pacte conforme a la ley.

Cuando exista salario en especie, deberá estimarse su valor en el contrato de trabajo y respetarse los límites legales aplicables, sin que pueda desconocerse el salario mínimo ni los derechos mínimos del trabajador.

ARTÍCULO 108. SALARIO INTEGRAL. Cuando un trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse por escrito salario integral, conforme al artículo **132 del Código Sustantivo del Trabajo**.

El salario integral compensará de antemano prestaciones, recargos y beneficios incluidos legalmente en esta modalidad, tales como trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre cesantías, subsidios y suministros en especie, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto mínimo legal exigido, incluyendo el factor prestacional correspondiente, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTÍCULO 109. FORMA Y PERIODOS DE PAGO ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. pagará el salario de sus trabajadores por periodos **quincenales**, mediante transferencia bancaria a la cuenta informada y autorizada por el trabajador, o por el medio legalmente permitido que la Empresa defina.

El pago se realizará los días Quince (15) y Treinta (30) de cada mes o, si alguno de ellos no fuere hábil, el día hábil inmediatamente anterior, mediante abono en la cuenta del trabajador, de manera que los recursos estén disponibles a más tardar al término de la jornada de ese día (artículos 108, numeral 9, y 138 del CST), sin perjuicio de los ajustes que puedan presentarse por días no hábiles, novedades de nómina, incapacidades, licencias, embargos, descuentos autorizados o situaciones administrativas debidamente justificadas.

ARTÍCULO 110. COMPROBANTE DE PAGO. La Empresa podrá entregar al trabajador comprobante físico, digital o electrónico del pago de nómina, en el cual se indiquen los conceptos salariales, no salariales, descuentos, deducciones, aportes, novedades y valor neto pagado.

El trabajador deberá revisar su comprobante de pago e informar oportunamente a Talento Humano, Contabilidad, Gerencia o quien corresponda cualquier inconsistencia, novedad o solicitud de aclaración.

ARTÍCULO 111. PAGO DE HORAS EXTRAS, RECARGOS Y NOVEDADES. Las horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos, trabajo en día de descanso obligatorio y demás novedades salariales serán pagadas junto con el salario del periodo en que se causen o, a más tardar, con el salario del periodo siguiente, conforme a la ley. Para su reconocimiento se tendrán en cuenta los registros de jornada, autorizaciones internas, reportes de servicio, bitácoras, formatos, órdenes de trabajo, soportes de ingreso a instalaciones de clientes, registros fotográficos, mensajes, correos electrónicos o cualquier otro medio verificable.

ARTÍCULO 112. AUXILIO DE TRANSPORTE. La Empresa reconocerá el auxilio de transporte a los trabajadores que tengan derecho a este, de acuerdo con el salario devengado, la modalidad de trabajo, la asistencia presencial, la jornada y los requisitos establecidos por la ley.

El auxilio de transporte no constituye salario, salvo para los efectos específicos en que la ley disponga su inclusión como base de liquidación.

Cuando el trabajador no deba desplazarse físicamente al lugar de trabajo por encontrarse en modalidad remota, teletrabajo, trabajo en casa o modalidad similar, se aplicarán las reglas legales correspondientes sobre auxilio de transporte, auxilio de conectividad u otros conceptos equivalentes.

ARTÍCULO 113. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Cuando la Empresa autorice teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, modalidad híbrida u otra forma de prestación de servicios mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, se reconocerá el auxilio de conectividad en los casos, condiciones y montos establecidos por la ley.

La Ley 2466 de 2025 estableció que el auxilio de conectividad no constituye salario, pero será base de liquidación de prestaciones sociales para trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 114. VIÁTICOS, GASTOS DE VIAJE Y REINTEGROS. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba desplazarse a instalaciones de clientes, proyectos, obras, plantas, municipios, ciudades o lugares diferentes a su sede habitual de trabajo, la Empresa podrá reconocer viáticos, gastos de viaje, transporte, alimentación, hospedaje, peajes, parqueaderos u otros conceptos necesarios para la ejecución de la labor.

La naturaleza salarial o no salarial de estos pagos se determinará conforme a la ley, la finalidad del pago, la habitualidad, el destino de los recursos y los soportes presentados. El trabajador deberá presentar los soportes, facturas, recibos, informes o legalizaciones que la Empresa exija para el reconocimiento, anticipo, reembolso o cierre de gastos.

ARTÍCULO 115. DESCUENTOS Y DEDUCCIONES. La Empresa solo podrá efectuar descuentos, retenciones, compensaciones o deducciones del salario en los casos autorizados por la ley, por orden judicial, por obligaciones de seguridad social, parafiscales, retención en la fuente, libranzas, embargos, autorizaciones escritas del trabajador o demás eventos legalmente permitidos.

No podrán realizarse descuentos prohibidos por la ley, especialmente aquellos derivados de daños, pérdidas, averías, uso de herramientas, deudas con el empleador u otros conceptos no autorizados legalmente o no aceptados válidamente por el trabajador, salvo las excepciones permitidas por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 116. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS. Cuando se requiera autorización del trabajador para efectuar descuentos, esta deberá constar por escrito o por medio físico, digital o electrónico verificable.

La autorización deberá indicar el concepto, valor o forma de cálculo, periodicidad, duración y demás condiciones aplicables al descuento.

La autorización del trabajador no podrá implicar renuncia a derechos mínimos, desconocimiento del salario mínimo legal, afectación indebida de su subsistencia o vulneración de normas protectoras del salario.

ARTÍCULO 117. EMBARGOS Y ÓRDENES JUDICIALES. Cuando la Empresa reciba una orden judicial, administrativa o legal que disponga embargo, retención o descuento sobre el salario del trabajador, procederá conforme a los términos de la orden recibida y los límites establecidos por la ley.

El trabajador será informado de la aplicación de la medida cuando ello sea procedente y no esté restringido por la autoridad competente.

ARTÍCULO 118. APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES. La Empresa realizará las cotizaciones, aportes y pagos al Sistema General de Seguridad Social Integral y parafiscales que correspondan, conforme a la normativa vigente, el salario base de cotización, novedades de nómina y condiciones particulares del trabajador. El trabajador deberá suministrar la información necesaria y mantener actualizados sus datos para la correcta afiliación, reporte y pago de aportes.

ARTÍCULO 119. RECLAMACIONES SOBRE PAGOS. El trabajador que considere que existe una diferencia, inconsistencia, error, descuento indebido, falta de pago o novedad no reconocida en su nómina podrá presentar la respectiva reclamación ante Talento Humano, Contabilidad, Gerencia o quien corresponda.

La Empresa revisará la solicitud, verificará los soportes disponibles y, si encuentra procedente la reclamación, realizará los ajustes o pagos correspondientes conforme a la ley.

ARTÍCULO 120. PAGO FINAL Y LIQUIDACIÓN. A la terminación del contrato de trabajo, la Empresa realizará la liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, recargos, deducciones, descuentos autorizados y demás conceptos que correspondan conforme a la ley.

La liquidación se realizará con base en los registros de nómina, contrato de trabajo, novedades reportadas, autorizaciones, soportes y documentos laborales disponibles.

CAPÍTULO VIII. MODALIDADES DE TRABAJO PRESENCIAL, HÍBRIDO, TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 121. MODALIDADES DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. podrá desarrollar sus actividades laborales mediante modalidad presencial, híbrida, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa u otras modalidades permitidas por la ley, de acuerdo con la naturaleza del cargo, las funciones asignadas, la necesidad del servicio, las condiciones operativas, administrativas, comerciales, técnicas y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La implementación de cualquiera de estas modalidades no modificará por sí sola la naturaleza del contrato de trabajo, ni implicará disminución de salario, prestaciones sociales, jornada, descansos, derechos laborales o garantías mínimas del trabajador.

ARTÍCULO 122. TRABAJO PRESENCIAL. El trabajo presencial es aquel que se ejecuta físicamente en las instalaciones de la Empresa, en su oficina administrativa, bodega, taller, área de fabricación, almacén, proyectos, instalaciones de clientes, plantas de tratamiento, estaciones de bombeo, sitios de obra, zonas operativas o cualquier otro lugar autorizado por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**

El trabajador que preste sus servicios de forma presencial deberá cumplir los horarios, turnos, reportes, instrucciones, protocolos de ingreso, permanencia, Seguridad y Salud en el Trabajo, uso de elementos de protección personal, confidencialidad, cuidado de bienes, registro de actividades y demás obligaciones aplicables.

ARTÍCULO 123. MODALIDAD HÍBRIDA. La modalidad híbrida consiste en la combinación de trabajo presencial y trabajo no presencial, de acuerdo con la autorización, programación o necesidad definida por la Empresa.

Esta modalidad podrá aplicarse especialmente a cargos administrativos, comerciales, financieros, técnicos, de ingeniería, coordinación, dirección, gestión documental, soporte, planeación, seguimiento de proyectos o aquellos cuyas funciones permitan ejecutarse parcialmente fuera de las instalaciones de la Empresa.

La modalidad híbrida deberá contar con autorización de la Empresa y estará sujeta al cumplimiento de horarios, objetivos, reportes, disponibilidad dentro de la jornada,

confidencialidad, protección de datos, uso adecuado de herramientas tecnológicas y demás condiciones establecidas por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**

ARTÍCULO 124. TELETRABAJO. El teletrabajo es una forma de organización laboral que permite el desempeño de actividades remuneradas mediante el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, sin requerirse la presencia física permanente del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo en ACUAPLANTAS podrá implementarse en las modalidades autónoma, móvil, suplementaria, híbrida, transnacional o temporal/emergente, cuando resulten aplicables conforme a la ley, la naturaleza del cargo y la autorización de la Empresa.

ARTÍCULO 125. AUTORIZACIÓN DEL TELETRABAJO. El teletrabajo deberá ser autorizado por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** mediante contrato, otrosí, comunicación escrita, acuerdo, política interna o documento equivalente, según corresponda.

La autorización deberá indicar, cuando aplique, modalidad, funciones, jornada, horarios, lugar de ejecución, herramientas de trabajo, medios de comunicación, forma de supervisión, reportes, condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, confidencialidad, protección de datos, reversibilidad y demás condiciones necesarias para su ejecución.

ARTÍCULO 126. TRABAJO REMOTO. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual la relación laboral se desarrolla de manera remota, mediante tecnologías de la información, telecomunicaciones u otros medios o mecanismos que permitan la prestación del servicio sin interacción física permanente entre empleador y trabajador.

La Empresa podrá implementar esta modalidad cuando la naturaleza del cargo y las funciones permitan su ejecución remota, previa autorización expresa y cumplimiento de las condiciones legales, contractuales, tecnológicas, de seguridad de la información y Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 127. TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa es la habilitación temporal para que el trabajador preste sus servicios por fuera del lugar habitual de trabajo, en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin que ello implique modificación de las condiciones laborales pactadas.

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. podrá habilitar trabajo en casa cuando se presenten circunstancias que impidan, dificulten o hagan inconveniente la prestación presencial del servicio, tales como emergencias, contingencias, restricciones de movilidad, situaciones de salud pública, condiciones administrativas, ambientales, operativas o cualquier otra situación especial debidamente justificada.

ARTÍCULO 128. CONDICIONES PARA AUTORIZAR MODALIDADES NO PRESENCIALES. Para autorizar modalidad híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, la Empresa

podrá evaluar, entre otros aspectos, la naturaleza del cargo, posibilidad de ejecutar funciones fuera de la sede, disponibilidad tecnológica, acceso a internet, seguridad de la información, cumplimiento de metas, necesidad del servicio, nivel de supervisión requerido, riesgos laborales, condiciones del lugar de trabajo y antecedentes de desempeño del trabajador.

La autorización de estas modalidades podrá ser temporal, permanente, parcial, reversible o condicionada, según la necesidad de la Empresa y la modalidad aplicable.

ARTÍCULO 129. JORNADA Y DISPONIBILIDAD EN MODALIDADES NO PRESENCIALES. El trabajador que preste servicios en modalidad híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa deberá cumplir la jornada laboral, horarios, disponibilidad, metas, entregables, reuniones, reportes y canales de comunicación establecidos por la Empresa.

La prestación del servicio fuera de las instalaciones de la Empresa no autoriza al trabajador a modificar unilateralmente su horario, suspender actividades, ausentarse, desconectarse dentro de la jornada o desarrollar actividades personales incompatibles con el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

ARTÍCULO 130. HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y CONECTIVIDAD. La Empresa definirá, según la modalidad autorizada, el cargo y las necesidades del servicio, las herramientas, equipos, aplicaciones, plataformas, correos, programas, accesos, documentos o medios tecnológicos necesarios para la ejecución de la labor.

Cuando el trabajador utilice herramientas propias, equipos personales, internet, teléfono u otros medios, deberá existir autorización o acuerdo con la Empresa, sin perjuicio de las obligaciones legales sobre suministro de herramientas, auxilio de conectividad o reconocimiento de gastos cuando aplique.

En trabajo en casa, la Ley 2088 de 2021 señala que el empleador es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, y en trabajo remoto la Ley 2121 de 2021 regula la ejecución de la relación laboral mediante tecnologías u otros medios que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.

ARTÍCULO 131. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Cuando el trabajador tenga derecho al auxilio de conectividad, este será reconocido en los términos, condiciones y montos establecidos por la ley.

El auxilio de conectividad no constituye salario, salvo para los efectos expresamente previstos por la normativa aplicable. Para los teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente, lo sustituirá y servirá de base para liquidar

prestaciones sociales, conforme al artículo 6A de la Ley 1221 de 2008, adicionado por el artículo 53 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 132. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MODALIDADES NO PRESENCIALES. El trabajador autorizado para laborar bajo modalidad híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa deberá cumplir las instrucciones, recomendaciones, autocuidado, reportes, pausas activas, condiciones ergonómicas, prevención de riesgos y demás lineamientos definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Empresa podrá solicitar información razonable sobre el lugar desde el cual se prestará el servicio, con el fin de identificar condiciones de seguridad, riesgos, recomendaciones preventivas y medidas de control aplicables. El trabajador deberá reportar accidentes, incidentes, condiciones inseguras, enfermedades, cambios de lugar de trabajo o situaciones que puedan afectar la adecuada prestación del servicio o su seguridad y salud.

ARTÍCULO 133. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS. El trabajador que preste servicios bajo modalidad híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa deberá cumplir las políticas de confidencialidad, protección de datos personales, seguridad de la información, manejo documental, uso de correos, almacenamiento de archivos, acceso a plataformas y custodia de información de la Empresa, clientes, proveedores, trabajadores y terceros.

Queda prohibido compartir claves, usuarios, documentos, archivos, bases de datos, fotografías, diseños, cotizaciones, planos, informes, información técnica, comercial, financiera, laboral o contractual sin autorización de la Empresa.

ARTÍCULO 134. CONTROL, SEGUIMIENTO Y REPORTE DE ACTIVIDADES. La Empresa podrá realizar seguimiento al cumplimiento de actividades mediante reportes, reuniones, llamadas, correos electrónicos, mensajes, plataformas, formatos, registros fotográficos, indicadores, entregables, informes, bitácoras o cualquier otro medio verificable y proporcional a la naturaleza del cargo.

El control del trabajo no presencial deberá respetar la dignidad, intimidad, protección de datos personales, jornada laboral y derecho a la desconexión laboral del trabajador.

ARTÍCULO 135. REVERSIBILIDAD O MODIFICACIÓN DE LA MODALIDAD. La Empresa podrá modificar, suspender o revertir la modalidad híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa cuando existan razones operativas, administrativas, técnicas, comerciales, de Seguridad y Salud en el Trabajo, desempeño, confidencialidad, seguridad de la información, necesidad de presencialidad o incumplimiento de las condiciones autorizadas.

Cuando la modalidad haya sido pactada por escrito, su modificación se realizará mediante el documento o procedimiento que corresponda, respetando la ley y los derechos mínimos del trabajador.

ARTÍCULO 136. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. El trabajador tendrá derecho a la desconexión laboral durante sus tiempos de descanso, licencias, permisos, incapacidades, vacaciones y fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones previstas por la ley o situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias, continuidad del servicio o necesidades urgentes debidamente justificadas.

La desconexión laboral aplica también a trabajadores en modalidad presencial, híbrida, teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.

ARTÍCULO 137. USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN. La Empresa podrá utilizar correo electrónico, teléfono, WhatsApp, plataformas digitales, aplicaciones, videollamadas, mensajes, sistemas de gestión, carpetas compartidas o cualquier otro medio autorizado para la coordinación de actividades laborales.

El trabajador deberá atender los medios de comunicación definidos por la Empresa durante la jornada laboral o durante los periodos de disponibilidad autorizada. Fuera de la jornada, se respetará el derecho a la desconexión laboral, salvo las excepciones legales o situaciones urgentes debidamente justificadas.

ARTÍCULO 138. PROHIBICIONES EN MODALIDADES NO PRESENCIALES. En las modalidades híbrida, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, el trabajador no podrá trasladar la ejecución de sus labores a un lugar no autorizado cuando ello afecte la seguridad, confidencialidad, disponibilidad, conectividad, riesgos laborales o cumplimiento de sus funciones.

Tampoco podrá delegar sus funciones en terceros, compartir accesos, usar información de la Empresa para fines personales, atender actividades ajenas durante la jornada, alterar reportes, simular disponibilidad o incumplir las condiciones de seguridad, confidencialidad y reporte establecidas por la Empresa.

ARTÍCULO 139. APLICACIÓN LIMITADA A CARGOS COMPATIBLES. Las modalidades híbrida, teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa solo procederán para cargos, funciones o actividades compatibles con su ejecución no presencial. Por la naturaleza de ACUAPLANTAS, algunas actividades operativas, de producción, instalación, mantenimiento, operación de sistemas, manejo de herramientas, trabajo en campo, conducción, izaje, lavado de tanques, operación de PTAP, PTAR, EBAR o actividades en instalaciones de clientes podrán requerir presencialidad total o parcial.

ARTÍCULO 140. ANEXO DE MODALIDADES DE TRABAJO.

Las condiciones específicas de solicitud, autorización, seguimiento, reversibilidad, herramientas, seguridad de la información, Seguridad y Salud en el Trabajo, auxilio de

conectividad, desconexión laboral y demás reglas aplicables a las modalidades híbrida, teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa serán desarrolladas en el anexo independiente correspondiente.

CAPÍTULO IX. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 141. OBLIGACIONES GENERALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, además de las previstas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento, las políticas internas y demás normas aplicables, las establecidas en el artículo **57 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado y adicionado por la **Ley 2466 de 2025**, y demás disposiciones que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

La Empresa deberá cumplir sus obligaciones laborales, salariales, prestacionales, de seguridad social, Seguridad y Salud en el Trabajo, convivencia laboral, prevención de acoso laboral, prevención de acoso sexual, protección de datos personales, no discriminación, desconexión laboral y demás garantías reconocidas por la Constitución, la ley y el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. En particular, la Empresa cumplirá las obligaciones incorporadas al artículo 57 del CST por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, entre ellas: (i) realizar los ajustes razonables que requieran los trabajadores con discapacidad; (ii) adoptar acciones para eliminar las barreras en la contratación y permanencia de personas con discapacidad; (iii) acatar con diligencia, en la medida de sus posibilidades, las órdenes de las autoridades competentes para la protección de víctimas de violencia basada en género; (iv) tramitar de manera preferente la solicitud de reubicación de trabajadoras víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, sin desmejora de sus condiciones laborales; y (v) cumplir, cuando le resulte aplicable según su número de trabajadores, la cuota de vinculación de personas con discapacidad prevista en el numeral 17 del artículo 57 del CST, reportando las vinculaciones dentro del término legal.

ARTÍCULO 142. SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y ELEMENTOS NECESARIOS. La Empresa suministrará al trabajador, según el cargo, área, actividad y condiciones del servicio, las herramientas, equipos, instrumentos, materiales, información, instrucciones, elementos de protección personal, dotación y demás medios necesarios para la adecuada ejecución de sus labores.

El trabajador deberá utilizar dichos elementos conforme a las instrucciones de la Empresa, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los manuales, procedimientos, fichas técnicas, protocolos internos y condiciones del servicio.

ARTÍCULO 143. PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES Y APORTES. La Empresa pagará oportunamente los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, horas extras, recargos,

auxilios, novedades de nómina, liquidaciones y demás conceptos laborales que correspondan conforme a la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento.

Igualmente, realizará los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral y parafiscales que resulten aplicables, conforme al salario base de cotización, novedades reportadas y condiciones particulares del trabajador.

ARTÍCULO 144. RESPETO, DIGNIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. La Empresa deberá guardar absoluto respeto por la dignidad personal, creencias, derechos fundamentales, intimidad, honra, buen nombre y condiciones particulares de los trabajadores.

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. promoverá un ambiente laboral libre de discriminación, acoso, violencia, maltrato, exclusión, retaliación o trato desigual injustificado por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política, condición económica, discapacidad, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad, condición de salud, afiliación sindical o cualquier otro criterio protegido por la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 145. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Empresa implementará, mantendrá y mejorará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al **Decreto 1072 de 2015**, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas aplicables.

La Empresa deberá identificar peligros, evaluar y valorar riesgos, establecer controles, capacitar a los trabajadores, suministrar elementos de protección personal, investigar accidentes e incidentes, realizar actividades de prevención, promover el autocuidado y adoptar medidas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, contratistas, personal en misión y demás personas que intervengan en sus actividades, según corresponda.

ARTÍCULO 146. PREVENCIÓN DE RIESGOS EN ACTIVIDADES CRÍTICAS. La Empresa deberá adoptar medidas preventivas y de control para las actividades críticas que desarrolle, incluyendo espacios confinados, trabajo en alturas, trabajos eléctricos, manejo de sustancias químicas, conducción, izaje, lavado de tanques, mantenimiento de bombas, fabricación, instalación, operación de PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo y demás actividades técnicas u operativas de riesgo.

Para estas actividades, la Empresa podrá exigir permisos de trabajo, análisis de trabajo seguro, inspecciones, capacitaciones, certificaciones, procedimientos, elementos de protección personal, mediciones, autorizaciones y demás controles definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 147. ENTREGA DE DOTACIÓN Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. La Empresa entregará dotación y elementos de protección personal a los trabajadores que tengan derecho a ello o que los requieran por la naturaleza de sus funciones, de

conformidad con la ley, la matriz de peligros, los perfiles de cargo, las evaluaciones ocupacionales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para personal administrativo, la Empresa podrá entregar camisas institucionales u otros elementos definidos internamente. Para personal operativo, técnico e ingeniería, la Empresa podrá entregar, según la actividad y riesgo, camisas, camibusos, overol, casco, gafas, guantes, tapa oídos, protección respiratoria, máscaras para gases, botas de seguridad y demás elementos necesarios para la labor.

ARTÍCULO 148. CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. La Empresa realizará procesos de inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento y socialización en los temas necesarios para el adecuado desempeño de las funciones, incluyendo Reglamento Interno de Trabajo, políticas internas, funciones del cargo, Seguridad y Salud en el Trabajo, uso de EPP, prevención de acoso laboral, prevención de acoso sexual, convivencia laboral, protección de datos personales, confidencialidad, protocolos de clientes y reporte de novedades. La participación del trabajador en estas actividades será obligatoria cuando sean programadas por la Empresa.

ARTÍCULO 149. CONCESIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS. La Empresa concederá los permisos, licencias, descansos, vacaciones, incapacidades y demás ausencias protegidas en los términos establecidos por la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento y las políticas internas.

En especial, deberá conceder los permisos remunerados previstos en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo los actualizados por la Ley 2466 de 2025, tales como citas médicas de urgencia o especialistas, obligaciones escolares como acudiente, citaciones judiciales, administrativas o legales, grave calamidad doméstica y demás eventos legalmente reconocidos.

ARTÍCULO 150. PROTECCIÓN DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA. La Empresa garantizará los derechos relacionados con maternidad, paternidad, adopción, lactancia, licencias parentales, estabilidad laboral reforzada, permisos asociados y demás medidas de protección reconocidas por la ley. La Empresa se abstendrá de realizar actos discriminatorios contra trabajadoras embarazadas, lactantes, padres, madres, adoptantes o trabajadores con responsabilidades familiares protegidas legalmente.

ARTÍCULO 151. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL. La Empresa adoptará medidas preventivas, correctivas y de atención frente a conductas de acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025, el presente Reglamento, el Comité de Convivencia Laboral y los procedimientos internos aplicables.

La Empresa deberá promover un ambiente de respeto, comunicación adecuada, convivencia laboral, prevención de conflictos, tratamiento oportuno de quejas y protección frente a represalias.

ARTÍCULO 152. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. La Empresa adoptará medidas para prevenir, atender, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, de conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 405 de 2025 y demás normas aplicables.

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. deberá contar con rutas de atención, mecanismos de queja, medidas de confidencialidad, protección de la víctima, prevención de retaliación, acompañamiento y acciones correctivas o disciplinarias cuando haya lugar.

ARTÍCULO 153. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. La Empresa mantendrá conformado y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y demás normas aplicables.

El Comité tendrá funciones preventivas y de intervención frente a situaciones de acoso laboral, conflictos de convivencia y demás asuntos de su competencia, sin reemplazar las funciones disciplinarias del empleador ni las competencias de las autoridades administrativas o judiciales.

ARTÍCULO 154. DESCONEXIÓN LABORAL. La Empresa deberá respetar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores durante sus periodos de descanso, vacaciones, licencias, permisos, incapacidades y fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones previstas por la ley o situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencias, continuidad del servicio o necesidades urgentes debidamente justificadas. La Empresa adoptará una política de desconexión laboral y mecanismos internos para su aplicación, seguimiento y atención de quejas.

ARTÍCULO 155. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. La Empresa deberá tratar los datos personales de trabajadores, aspirantes, aprendices, contratistas, personal en misión, clientes, proveedores y terceros conforme a la Ley 1581 de 2012, sus decretos reglamentarios, la política de tratamiento de datos personales y las autorizaciones correspondientes.

La información laboral, médica, disciplinaria, familiar, financiera, biométrica, fotográfica, digital o de cualquier otra naturaleza será tratada con confidencialidad, finalidad legítima, circulación restringida y medidas razonables de seguridad.

ARTÍCULO 156. AJUSTES RAZONABLES Y PROTECCIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. La Empresa adoptará ajustes razonables cuando sean necesarios y procedentes para garantizar la inclusión, permanencia, seguridad y no discriminación de trabajadores con discapacidad o condiciones de salud que requieran medidas especiales.

Los ajustes deberán analizarse conforme al cargo, funciones, recomendaciones médicas, condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, capacidad operativa de la Empresa y normativa vigente.

ARTÍCULO 157. CERTIFICACIONES LABORALES Y DOCUMENTOS. La Empresa expedirá al trabajador, cuando este lo solicite, certificaciones laborales en las que conste el tiempo de servicio, cargo desempeñado, salario devengado y demás información laboral que legalmente corresponda. La Empresa también deberá entregar los documentos, soportes o constancias que resulten exigibles al finalizar el contrato de trabajo o durante su ejecución, conforme a la ley.

ARTÍCULO 158. CUMPLIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO. La Empresa deberá cumplir, publicar, socializar y mantener actualizado el presente Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo con los cambios legales, organizacionales, operativos o administrativos que resulten aplicables.

CAPÍTULO X. OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 159. OBLIGACIONES GENERALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales de los trabajadores de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, además de las previstas en el contrato de trabajo, el presente Reglamento, el Código Sustantivo del Trabajo, las políticas internas, manuales, procedimientos, instructivos y demás documentos aplicables, cumplir de buena fe las funciones asignadas, acatar las instrucciones de la Empresa, respetar a sus compañeros, superiores, clientes, contratistas y terceros, y contribuir al adecuado desarrollo de las actividades laborales.

El trabajador deberá ejecutar personalmente la labor contratada, con responsabilidad, diligencia, cuidado, eficiencia, lealtad, confidencialidad y respeto por las normas laborales, ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo y convivencia laboral.

ARTÍCULO 160. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES. El trabajador deberá cumplir las funciones propias de su cargo, las actividades establecidas en el perfil de cargo, contrato de trabajo, órdenes de trabajo, programación de servicios, instrucciones del jefe inmediato, procedimientos internos y demás actividades compatibles con su formación, experiencia, competencias y condiciones laborales.

El trabajador deberá ejecutar sus labores de manera oportuna, completa, segura y conforme a los estándares técnicos, operativos, administrativos y de calidad definidos por la Empresa.

ARTÍCULO 161. ACATAMIENTO DE INSTRUCCIONES. El trabajador deberá acatar las órdenes e instrucciones impartidas por la Empresa a través de Gerencia, representante legal, Talento Humano, jefe inmediato, supervisor, coordinador, responsable de proyecto o quien tenga autoridad funcional para dirigir la actividad.

Cuando el trabajador preste servicios en instalaciones de clientes, deberá cumplir también los protocolos de ingreso, permanencia, seguridad, operación, reporte, circulación, confidencialidad y demás reglas aplicables en el sitio, siempre que sean

compatibles con la ley, la dignidad del trabajador y las instrucciones de ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.

ARTÍCULO 162. CUMPLIMIENTO DEL HORARIO Y JORNADA. El trabajador deberá cumplir puntualmente la jornada, horarios, turnos, disponibilidad, reuniones, capacitaciones, inducciones, reinducciones y demás actividades laborales programadas por la Empresa.

Toda ausencia, retardo, salida anticipada, abandono del puesto de trabajo o imposibilidad para asistir deberá ser informada oportunamente al jefe inmediato, Talento Humano, Gerencia o quien corresponda, aportando los soportes respectivos cuando haya lugar.

ARTÍCULO 163. REGISTRO DE ASISTENCIA Y ACTIVIDADES. El trabajador deberá registrar su ingreso, salida, asistencia, actividades ejecutadas, novedades, tiempos de trabajo, desplazamientos, reportes o entregables cuando la Empresa así lo disponga.

El registro podrá realizarse mediante planillas, formatos, plataformas digitales, mensajes, correos, aplicaciones, registros fotográficos, bitácoras, órdenes de trabajo, reportes de servicio o cualquier otro medio definido por la Empresa. El trabajador deberá suministrar información veraz, completa y oportuna en los registros que diligencie.

ARTÍCULO 164. CUIDADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y BIENES. El trabajador deberá cuidar, conservar y utilizar adecuadamente las herramientas, equipos, vehículos, maquinaria, instrumentos, documentos, materiales, elementos de protección personal, dotación, llaves, tarjetas, carnés, dispositivos, celulares, computadores, correos, usuarios, contraseñas y demás bienes entregados por la Empresa para el desarrollo de sus funciones. El trabajador deberá reportar oportunamente cualquier daño, pérdida, deterioro, hurto, falla, accidente, mal funcionamiento o novedad relacionada con los bienes asignados.

ARTÍCULO 165. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. El trabajador deberá utilizar de manera obligatoria, adecuada y permanente los elementos de protección personal entregados por la Empresa, de acuerdo con la actividad, área, riesgo, procedimiento, matriz de peligros, instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y protocolos aplicables.

El trabajador deberá conservar los elementos de protección personal en buen estado, usarlos únicamente para las actividades autorizadas, solicitar reposición cuando se deterioren y reportar cualquier condición que impida su uso seguro.

ARTÍCULO 166. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El trabajador deberá cumplir las normas, políticas, procedimientos, capacitaciones, permisos, instrucciones y controles definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

También deberá participar en las actividades de prevención, capacitación, inducción, reinducción, pausas activas, simulacros, reportes, inspecciones, investigaciones de incidentes o accidentes y demás actividades relacionadas con la protección de su seguridad y salud.

ARTÍCULO 167. REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y CONDICIONES INSEGURAS. El trabajador deberá reportar de forma inmediata al jefe inmediato, Talento Humano, responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, supervisor o quien corresponda, cualquier accidente de trabajo, incidente, condición insegura, acto inseguro, emergencia, enfermedad, exposición peligrosa, daño ambiental, falla operativa o situación que pueda generar riesgo para personas, equipos, instalaciones, clientes, contratistas, terceros o el ambiente.

El trabajador deberá colaborar con la investigación de incidentes, accidentes, enfermedades laborales, fallas, emergencias o novedades operativas, suministrando información veraz y oportuna.

ARTÍCULO 168. ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO O CRÍTICAS. El trabajador solo podrá ejecutar actividades de alto riesgo o críticas cuando cuente con autorización, capacitación, competencia, entrenamiento, elementos de protección personal, herramientas adecuadas, permisos de trabajo y condiciones seguras para su ejecución.

Se consideran actividades críticas, entre otras, trabajo en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, manejo de sustancias químicas, izaje, conducción, lavado de tanques, mantenimiento de bombas, operación de PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo, fabricación, instalación y mantenimiento de sistemas de tratamiento.

ARTÍCULO 169. MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS. El trabajador que manipule sustancias químicas deberá cumplir las instrucciones de almacenamiento, uso, dosificación, rotulado, transporte, disposición, compatibilidad, hojas de seguridad, elementos de protección personal y controles definidos por la Empresa. El trabajador deberá reportar derrames, fugas, contacto accidental, exposición, reacciones, olores inusuales, afectaciones a la salud, daños ambientales o cualquier situación insegura asociada al manejo de productos químicos.

ARTÍCULO 170. CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS EN INSTALACIONES DE CLIENTES. Cuando el trabajador ejecute actividades en instalaciones de clientes, deberá cumplir los protocolos de ingreso, identificación, permisos de trabajo, seguridad física, Seguridad y Salud en el Trabajo, circulación, operación, confidencialidad, reportes, horarios, uso de EPP, manejo de residuos, protección ambiental y demás reglas aplicables en el sitio. El cumplimiento de dichos protocolos no implica subordinación laboral frente al cliente, sino una obligación operativa, contractual y de seguridad necesaria para la prestación del servicio.

ARTÍCULO 171. USO DE CELULAR Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN. El trabajador podrá utilizar celular, WhatsApp, correo electrónico, llamadas, plataformas, aplicaciones o medios digitales durante la jornada únicamente para actividades relacionadas con su labor, comunicación operativa, reportes, coordinación de servicios, registros fotográficos, emergencias o instrucciones de la Empresa.

El uso personal de celular o medios digitales durante la jornada no podrá interferir con el cumplimiento de las funciones, la seguridad de la actividad, la atención al cliente, la operación, la conducción, el manejo de equipos o la ejecución de actividades críticas.

ARTÍCULO 172. REPORTES, FORMATOS Y REGISTROS FOTOGRÁFICOS. El trabajador deberá diligenciar de forma completa, clara, veraz y oportuna los formatos, bitácoras, reportes, informes, listas de chequeo, registros fotográficos, actas, órdenes de trabajo, novedades de servicio y demás documentos requeridos por la Empresa. Los registros fotográficos, videos, reportes o evidencias digitales deberán tomarse únicamente para fines laborales, técnicos, operativos, administrativos, contractuales, de Seguridad y Salud en el Trabajo o de soporte del servicio.

ARTÍCULO 173. CONFIDENCIALIDAD. El trabajador deberá guardar reserva y confidencialidad sobre la información técnica, comercial, financiera, administrativa, laboral, contractual, operativa, documental, digital o estratégica de la Empresa, clientes, proveedores, trabajadores, contratistas y terceros. La obligación de confidencialidad aplica durante la vigencia del contrato de trabajo y se mantendrá después de su terminación, respecto de la información que por su naturaleza no deba ser divulgada sin autorización.

ARTÍCULO 174. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. El trabajador deberá cumplir la política de tratamiento de datos personales de la Empresa y proteger la información personal, laboral, médica, financiera, familiar, biométrica, fotográfica, contractual o cualquier otra información sensible o reservada a la que tenga acceso por razón de sus funciones. El trabajador no podrá divulgar, copiar, transferir, publicar, eliminar, alterar, almacenar en medios no autorizados o utilizar datos personales para fines distintos a los autorizados por la Empresa y la ley.

ARTÍCULO 175. USO DE SISTEMAS, USUARIOS Y CONTRASEÑAS. El trabajador deberá utilizar adecuadamente los sistemas, correos electrónicos, plataformas, aplicaciones, usuarios, claves, dispositivos, carpetas, bases de datos y demás medios tecnológicos asignados por la Empresa.

El trabajador será responsable de proteger sus usuarios y contraseñas, abstenerse de compartirlos con terceros y reportar cualquier pérdida, acceso no autorizado, sospecha de vulneración, daño o uso indebido.

ARTÍCULO 176. BUENA CONDUCTA Y CONVIVENCIA LABORAL. El trabajador deberá mantener relaciones respetuosas, cordiales, colaborativas y libres de agresión,

discriminación, acoso, violencia, burlas, humillaciones, amenazas, tratos ofensivos o comportamientos que afecten la convivencia laboral.

También deberá respetar a compañeros, superiores, personal en misión, contratistas, clientes, proveedores, visitantes y terceros con quienes tenga contacto por razón de sus funciones.

ARTÍCULO 177. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL. El trabajador deberá abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, discriminación, retaliación, violencia basada en género, maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad, desprotección o cualquier conducta que afecte la dignidad, libertad, integridad o derechos de otra persona en el contexto laboral.

El trabajador deberá acudir a los canales definidos por la Empresa cuando sea víctima, testigo o tenga conocimiento de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o convivencia laboral.

ARTÍCULO 178. COLABORACIÓN CON COMITÉS Y ACTIVIDADES INTERNAS. El trabajador deberá colaborar con el Comité de Convivencia Laboral, COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, brigadas de emergencia, investigaciones internas, auditorías, capacitaciones, inspecciones, simulacros y demás actividades desarrolladas por la Empresa. Cuando sea citado o requerido para aportar información, deberá hacerlo de manera veraz, respetuosa y oportuna.

ARTÍCULO 179. CUIDADO DE LA IMAGEN Y REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA. El trabajador deberá actuar de forma responsable, respetuosa y profesional cuando represente a la Empresa ante clientes, autoridades, proveedores, contratistas, comunidades, visitantes o terceros.

También deberá cuidar la imagen, buen nombre y reputación de ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S., absteniéndose de realizar manifestaciones, publicaciones, conductas o actuaciones que puedan afectar injustificadamente a la Empresa, sus trabajadores, clientes o terceros.

ARTÍCULO 180. USO DE DOTACIÓN, UNIFORMES Y PRESENTACIÓN PERSONAL. El trabajador deberá usar la dotación, uniformes, camisas, camibusos, overoles, botas, carnés, elementos de identificación o presentación personal definidos por la Empresa, de acuerdo con el cargo, actividad, centro de trabajo o requerimiento del cliente. La dotación y uniformes deberán conservarse en condiciones adecuadas de limpieza, presentación y uso, salvo el desgaste normal propio de la actividad.

ARTÍCULO 181. DEVOLUCIÓN DE BIENES AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL. Al finalizar el contrato de trabajo, el trabajador deberá devolver a la Empresa todos los bienes, herramientas, equipos, documentos, archivos, llaves, carnés, tarjetas, celulares, computadores, elementos de protección personal reutilizables, dotación no consumible,

información física o digital y demás elementos que le hayan sido entregados para el desarrollo de sus funciones. La devolución deberá realizarse en las condiciones y fechas definidas por la Empresa, sin perjuicio del desgaste normal derivado del uso autorizado.

ARTÍCULO 182. ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL. El trabajador deberá mantener actualizada ante la Empresa su información personal, dirección de residencia, teléfono, correo electrónico, contacto de emergencia, EPS, fondo de pensiones, cuenta bancaria, beneficiarios y demás datos necesarios para la correcta gestión laboral, administrativa, de seguridad social y emergencias.

ARTÍCULO 183. ATENCIÓN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS. El trabajador deberá seguir las instrucciones de la Empresa en caso de emergencia, contingencia, accidente, falla operativa, derrame, incendio, evacuación, riesgo eléctrico, fuga, daño ambiental, afectación a equipos, riesgo para personas o cualquier situación que exija respuesta inmediata.

El trabajador deberá participar en los simulacros, capacitaciones y actividades de preparación y respuesta ante emergencias que programe la Empresa.

ARTÍCULO 184. CUMPLIMIENTO DE NORMAS AMBIENTALES Y OPERATIVAS. El trabajador deberá cumplir las normas ambientales, sanitarias, operativas y técnicas aplicables a las actividades de la Empresa, especialmente en la operación, mantenimiento, instalación, lavado, fabricación o intervención de sistemas de tratamiento de agua potable, agua residual, sistemas de bombeo, tanques, equipos electromecánicos o infraestructura relacionada.

El trabajador deberá evitar vertimientos, derrames, disposición inadecuada de residuos, desperdicio de insumos, afectaciones ambientales o actuaciones contrarias a los procedimientos definidos por la Empresa.

ARTÍCULO 185. EJECUCIÓN SEGURA Y RESPONSABLE DEL TRABAJO. El trabajador deberá ejecutar sus actividades con cuidado, prudencia, responsabilidad técnica, atención a las instrucciones recibidas, uso adecuado de herramientas, cumplimiento de procedimientos y respeto por las condiciones de seguridad propias de cada actividad.

Cuando el trabajador considere que una actividad representa un riesgo grave e inminente para su vida, salud, la de sus compañeros, terceros, instalaciones, equipos o el ambiente, deberá reportarlo de inmediato y abstenerse de ejecutarla hasta que la Empresa evalúe y adopte las medidas correspondientes.

CAPÍTULO XI. PROHIBICIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 186. PROHIBICIONES GENERALES DEL EMPLEADOR. A **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** le está prohibido ejecutar cualquier acto que desconozca, limite o vulnere los derechos mínimos laborales, la dignidad humana, la igualdad, la libertad, la intimidad,

la honra, el debido proceso, la no discriminación, la libertad sindical, la protección de datos personales, la Seguridad y Salud en el Trabajo y demás garantías reconocidas por la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento y las normas aplicables.

Las prohibiciones establecidas en este capítulo se entienden sin perjuicio de las previstas en el artículo **59 del Código Sustantivo del Trabajo** y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 187. DESCUENTOS NO AUTORIZADOS. La Empresa no podrá deducir, retener o compensar suma alguna del salario, prestaciones sociales o pagos laborales del trabajador sin autorización previa, expresa y escrita del trabajador, sin mandamiento judicial o sin autorización legal. Se exceptúan los descuentos permitidos por la ley, tales como aportes al Sistema de Seguridad Social, retención en la fuente, libranzas, embargos, cuotas sindicales autorizadas, descuentos judiciales o administrativos y demás conceptos legalmente procedentes.

ARTÍCULO 188. COBROS INDEBIDOS AL TRABAJADOR. La Empresa no podrá exigir ni aceptar dinero del trabajador como condición para su admisión, permanencia, ascenso, asignación de funciones, mejoramiento de condiciones laborales o cualquier otro aspecto relacionado con el contrato de trabajo. Tampoco podrá imponer cobros injustificados por herramientas, dotación, elementos de protección personal, documentos internos, capacitaciones obligatorias o elementos necesarios para la ejecución de la labor, salvo los casos expresamente permitidos por la ley.

ARTÍCULO 189. COMPRA OBLIGATORIA DE BIENES O SERVICIOS. La Empresa no podrá obligar a los trabajadores a comprar mercancías, víveres, productos, servicios, elementos o suministros en establecimientos, proveedores, almacenes o puntos definidos por la Empresa o por terceros.

Cualquier beneficio, convenio o facilidad comercial ofrecida a los trabajadores deberá ser voluntaria y no podrá condicionar el empleo, salario, permanencia o trato laboral.

ARTÍCULO 190. LIBERTAD SINDICAL Y DE ASOCIACIÓN. La Empresa no podrá limitar, impedir, presionar, sancionar, discriminar o tomar represalias contra los trabajadores por ejercer su derecho de asociación sindical, negociación colectiva, participación en organizaciones de trabajadores o actividades sindicales legalmente reconocidas. La Empresa respetará la libertad del trabajador para afiliarse, no afiliarse, permanecer o retirarse de una organización sindical, conforme a la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 191. IMPOSICIÓN DE OBLIGACIONES RELIGIOSAS O POLÍTICAS. La Empresa no podrá imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político, ideológico o partidista.

Tampoco podrá dificultar, presionar o impedir el ejercicio del derecho al sufragio, la participación ciudadana permitida por la ley o el cumplimiento de deberes legales relacionados con cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.

ARTÍCULO 192. PROPAGANDA POLÍTICA EN EL TRABAJO. La Empresa no podrá hacer, autorizar o tolerar propaganda política partidista en los lugares de trabajo, ni utilizar los espacios laborales, medios institucionales, reuniones, capacitaciones o canales internos para presionar o influir indebidamente en las convicciones políticas de los trabajadores.

ARTÍCULO 193. RIFAS, COLECTAS O SUSCRIPCIONES NO AUTORIZADAS. La Empresa no podrá hacer o permitir rifas, colectas, suscripciones, contribuciones económicas o actividades similares en los lugares de trabajo cuando estas impliquen presión, afectación de la libertad del trabajador, descuentos no autorizados o perjuicio para la convivencia laboral. Cuando existan actividades voluntarias de bienestar, solidaridad o integración, estas deberán respetar la libertad de participación de los trabajadores.

ARTÍCULO 194. CERTIFICACIONES LABORALES Y LISTAS RESTRICTIVAS. La Empresa no podrá emplear en certificaciones laborales signos, códigos, expresiones, referencias ocultas o cualquier mecanismo que tienda a perjudicar al trabajador o extrabajador. Tampoco podrá adoptar, promover o utilizar sistemas de listas negras, referencias negativas injustificadas o comunicaciones destinadas a impedir que el trabajador o extrabajador sea contratado por otras empresas.

ARTÍCULO 195. ACTOS QUE VULNEREN LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR. La Empresa no podrá ejecutar, autorizar o tolerar actos que ofendan la dignidad, intimidad, honra, buen nombre, libertad, integridad física, psicológica, moral o sexual de los trabajadores. Se prohíben especialmente los tratos humillantes, intimidatorios, discriminatorios, violentos, retaliatorios, degradantes o abusivos, así como cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o discriminación.

ARTÍCULO 196. DISCRIMINACIÓN LABORAL. La Empresa no podrá discriminar directa o indirectamente a los trabajadores o aspirantes por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política, condición económica, discapacidad, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad, condición de salud, edad, afiliación sindical o cualquier otro criterio protegido por la Constitución y la ley. Las decisiones de selección, contratación, salario, capacitación, ascenso, permanencia, sanción o terminación deberán fundarse en criterios objetivos, razonables, verificables y relacionados con la labor.

ARTÍCULO 197. REPRESALIAS CONTRA DENUNCIANTES O TESTIGOS. La Empresa no podrá tomar represalias contra trabajadores que presenten quejas, denuncias, solicitudes, reclamos, reportes de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, condiciones

inseguras, accidentes, enfermedades laborales, incumplimientos normativos o cualquier situación protegida por la ley.

Tampoco podrá afectar injustificadamente a quienes actúen como testigos, acompañantes, miembros del Comité de Convivencia, COPASST, Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo o participantes en investigaciones internas.

ARTÍCULO 198. DESCONOCIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO. La Empresa no podrá imponer sanciones disciplinarias, llamados de atención formales, suspensiones, memorandos con efectos disciplinarios o medidas que afecten al trabajador sin garantizar previamente el debido proceso, el derecho de defensa, la contradicción de pruebas, la proporcionalidad y la decisión motivada, cuando corresponda. Las medidas disciplinarias deberán adelantarse conforme al procedimiento establecido en este Reglamento y en el anexo correspondiente.

ARTÍCULO 199. AFECTACIÓN DE LA DESCONEXIÓN LABORAL. La Empresa no podrá exigir al trabajador disponibilidad permanente, respuesta obligatoria a comunicaciones, ejecución de actividades o atención de asuntos laborales por fuera de la jornada, durante vacaciones, permisos, licencias, incapacidades o descansos, salvo las excepciones legales o situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencia, continuidad del servicio o necesidad urgente debidamente justificada.

ARTÍCULO 200. USO INDEBIDO DE DATOS PERSONALES. La Empresa no podrá recolectar, almacenar, circular, publicar, transferir o utilizar datos personales de trabajadores, aspirantes, aprendices, personal en misión, contratistas o terceros sin autorización, sin finalidad legítima o por fuera de la política de tratamiento de datos personales. La información médica, familiar, financiera, disciplinaria, biométrica, fotográfica o sensible deberá tratarse con especial reserva y conforme a la ley.

ARTÍCULO 201. DESCONOCIMIENTO DE RECOMENDACIONES O RESTRICCIONES MÉDICAS. La Empresa no podrá asignar al trabajador funciones, turnos, actividades, cargas, desplazamientos o condiciones de trabajo que desconozcan restricciones médicas, recomendaciones ocupacionales, procesos de rehabilitación, reintegro laboral, ajustes razonables o medidas de protección debidamente soportadas.

Cuando existan dudas sobre la compatibilidad entre la condición médica y las funciones del cargo, la Empresa deberá evaluar el caso conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa aplicable.

ARTÍCULO 202. AFECTACIÓN DE LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA. La Empresa no podrá discriminar, sancionar, despedir, presionar, trasladar injustificadamente o afectar las condiciones laborales de trabajadoras embarazadas, lactantes, madres, padres, adoptantes o trabajadores con responsabilidades familiares protegidas legalmente. La Empresa deberá respetar las licencias, descansos, permisos, estabilidad laboral reforzada y demás garantías previstas por la ley.

ARTÍCULO 203. OBSTACULIZACIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS LEGALES. La Empresa no podrá negar injustificadamente permisos, licencias o descansos reconocidos por la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o las políticas internas. La solicitud de soportes deberá ser razonable, proporcional y respetuosa de la intimidad, dignidad y protección de datos personales del trabajador.

ARTÍCULO 204. TRABAJO EN CONDICIONES INSEGURAS. La Empresa no podrá ordenar la ejecución de actividades en condiciones que representen un riesgo grave e inminente para la vida, salud o integridad del trabajador, compañeros, contratistas, clientes, terceros, instalaciones, equipos o ambiente, sin adoptar previamente los controles necesarios.

Cuando se trate de actividades críticas, la Empresa deberá exigir los permisos, capacitaciones, elementos de protección personal, procedimientos, equipos, mediciones, autorizaciones o controles definidos por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 205. MODIFICACIONES LABORALES ABUSIVAS. La Empresa no podrá modificar de manera abusiva, discriminatoria o injustificada las condiciones esenciales del contrato de trabajo, ni utilizar cambios de cargo, horario, centro de trabajo, funciones, modalidad o lugar de prestación del servicio como mecanismo de presión, retaliación, acoso, castigo o desmejora de derechos mínimos. Los cambios deberán responder a necesidades reales del servicio, condiciones organizacionales, operativas o contractuales, respetando la dignidad, derechos mínimos y garantías del trabajador.

ARTÍCULO 206. CONDUCTAS PROHIBIDAS EN PROCESOS DE SELECCIÓN. La Empresa no podrá exigir pruebas de embarazo, exámenes de VIH/SIDA, información sobre religión, filiación política, orientación sexual, identidad de género, número de hijos, estado civil u otros datos íntimos que no tengan relación directa, necesaria y proporcional con el cargo.

Tampoco podrá descartar aspirantes mediante criterios discriminatorios o contrarios a la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 207. PROHIBICIÓN DE TOLERAR ACOSO LABORAL O SEXUAL. La Empresa no podrá tolerar, encubrir, minimizar o ignorar quejas relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o retaliación en el contexto laboral. Toda queja deberá ser recibida, tramitada y gestionada conforme a la ruta interna, el Comité de Convivencia Laboral, el procedimiento disciplinario, las políticas aplicables y las autoridades competentes cuando corresponda.

ARTÍCULO 207A. PROHIBICIONES INCORPORADAS POR LA LEY 2466 DE 2025. Además de lo previsto en este capítulo, y conforme a los numerales 10 a 15 del artículo 59 y al artículo 59A del CST, adicionados por los artículos 17 y 48 de la Ley 2466 de 2025, a la Empresa le está prohibido: (i) discriminar a las mujeres y a las personas con identidades de género

diversas, así como incurrir en actos de racismo, xenofobia o discriminación por ideología política, etnia o religión; (ii) asignar a trabajadoras en estado de embarazo labores que impliquen esfuerzo físico que pueda poner en riesgo la gestación, caso en el cual se las mantendrá o reubicará en un puesto adecuado sin desmejora de sus condiciones; (iii) discriminar a trabajadores víctimas de violencia basada en género; (iv) despedir o presionar la renuncia de un trabajador por razones religiosas, políticas, raciales o étnicas, o limitar su libertad religiosa o política cuando no interfiera con el cumplimiento de sus funciones; (v) despedir o presionar la renuncia de un trabajador por razón de una enfermedad o de una condición de salud mental; y (vi) utilizar fraudulentamente beneficios especiales previstos para determinados sectores o empresas con el fin de desconocer derechos laborales.

CAPÍTULO XII. PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 208. PROHIBICIONES GENERALES DEL TRABAJADOR. A los trabajadores de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** les está prohibido ejecutar cualquier conducta que desconozca el contrato de trabajo, el presente Reglamento, las políticas internas, los procedimientos, instructivos, protocolos, normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, normas ambientales, obligaciones de confidencialidad, protección de datos personales, convivencia laboral y demás disposiciones aplicables. Las prohibiciones establecidas en este capítulo se entienden sin perjuicio de las previstas en el artículo **60 del Código Sustantivo del Trabajo** y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 209. SUSTRACCIÓN DE BIENES, HERRAMIENTAS O DOCUMENTOS. Se prohíbe al trabajador retirar de las instalaciones de la Empresa, de los clientes, de los vehículos, bodegas, talleres, plantas, obras o proyectos, sin autorización previa, herramientas, equipos, materiales, repuestos, insumos, productos químicos, documentos, planos, informes, registros, archivos, elementos de protección personal, dotación, llaves, carnés, dispositivos, computadores, celulares, vehículos o cualquier otro bien de propiedad de la Empresa, clientes, proveedores, contratistas o terceros. También se prohíbe utilizar, ocultar, prestar, vender, trasladar, modificar, dañar o disponer de dichos bienes sin autorización expresa de la Empresa.

ARTÍCULO 210. PRESENTARSE BAJO EFECTOS DE ALCOHOL O SUSTANCIAS PSICOACTIVAS. Se prohíbe al trabajador presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, estupefacientes, medicamentos no formulados que alteren su capacidad laboral o cualquier sustancia que afecte su juicio, coordinación, atención, seguridad o desempeño. También se prohíbe consumir, portar, distribuir, vender, promover o facilitar alcohol, sustancias psicoactivas o estupefacientes durante la jornada laboral, en instalaciones de la Empresa, instalaciones de clientes, vehículos, proyectos, obras, plantas, bodega, oficina, actividades de campo o lugares donde se preste el servicio.

Las pruebas de alcohol y sustancias psicoactivas se practicarán con las garantías previstas en la Resolución 1843 de 2025 y en la política que adopte la Empresa.

ARTÍCULO 211. ARMAS Y ELEMENTOS PELIGROSOS. Se prohíbe al trabajador portar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, instalaciones de la Empresa, instalaciones de clientes, vehículos, proyectos, obras, plantas, actividades de campo o durante la ejecución de actividades laborales, salvo que exista autorización legal y contractual expresa por razón del cargo. También se prohíbe portar, manipular o almacenar elementos peligrosos que no sean necesarios para la labor o que no hayan sido autorizados por la Empresa.

ARTÍCULO 212. AUSENCIAS, RETARDOS Y ABANDONO DEL PUESTO. Se prohíbe faltar al trabajo sin justa causa, llegar tarde de manera injustificada, retirarse antes de terminar la jornada, abandonar el puesto de trabajo, suspender actividades o ausentarse del lugar asignado sin autorización del jefe inmediato, Talento Humano, Gerencia o quien corresponda. Cuando exista causa justificada, el trabajador deberá informar oportunamente y aportar los soportes correspondientes, salvo que las circunstancias le impidan hacerlo de manera inmediata.

ARTÍCULO 213. SUSPENSIÓN O DISMINUCIÓN INJUSTIFICADA DEL TRABAJO. Se prohíbe al trabajador disminuir intencionalmente el ritmo normal de trabajo, suspender actividades sin autorización, afectar la continuidad del servicio, retrasar injustificadamente entregas, reportes o procesos, impedir el trabajo de otros trabajadores o alterar la operación de la Empresa.

Lo anterior no limita el derecho del trabajador a reportar condiciones inseguras, abstenerse de ejecutar actividades que representen riesgo grave e inminente o ejercer derechos legalmente protegidos.

ARTÍCULO 214. USO INDEBIDO DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y VEHÍCULOS. Se prohíbe utilizar herramientas, equipos, vehículos, maquinaria, instrumentos, computadores, celulares, correos, plataformas, materiales, insumos o bienes de la Empresa para fines personales, particulares, no autorizados o distintos a la labor encomendada. También se prohíbe prestar, alquilar, ceder, modificar, alterar, vender, abandonar o permitir el uso de estos bienes por personas no autorizadas.

ARTÍCULO 215. CONDUCCIÓN INSEGURA O NO AUTORIZADA.

Se prohíbe conducir vehículos de la Empresa, de clientes o asignados para la prestación del servicio sin autorización, sin licencia vigente, sin cumplir las normas de tránsito, bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, utilizando celular de manera insegura o incumpliendo los protocolos internos de seguridad vial. El trabajador que tenga a su cargo vehículos deberá reportar accidentes, comparendos, fallas mecánicas, daños, vencimientos, novedades o cualquier situación que pueda afectar la seguridad, operación o legalidad del desplazamiento.

ARTÍCULO 216. INCUMPLIMIENTO DEL USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. Se prohíbe ejecutar actividades operativas, técnicas, de mantenimiento, instalación, fabricación, operación de plantas, manejo de químicos, trabajo en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, izaje, lavado de tanques, conducción o actividades de campo sin utilizar los elementos de protección personal requeridos. También se prohíbe alterar, dañar, retirar, modificar, prestar, vender o usar indebidamente los elementos de protección personal entregados por la Empresa.

ARTÍCULO 217. EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CRÍTICAS SIN AUTORIZACIÓN. Se prohíbe ejecutar actividades críticas o de alto riesgo sin autorización, capacitación, competencia, permisos de trabajo, elementos de protección personal, herramientas adecuadas, supervisión cuando aplique y condiciones seguras. Esta prohibición aplica especialmente para trabajo en alturas, espacios confinados, trabajos eléctricos, manejo de sustancias químicas, izaje, lavado de tanques, mantenimiento de bombas, operación de PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo, fabricación, instalación y mantenimiento de sistemas de tratamiento.

ARTÍCULO 218. MANEJO INADECUADO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS. Se prohíbe manipular, mezclar, transportar, almacenar, dosificar, reenvasar, disponer o utilizar sustancias químicas sin autorización, sin capacitación, sin elementos de protección personal, sin rotulado, sin hoja de seguridad o en contravía de los procedimientos establecidos por la Empresa.

También se prohíbe verter, derramar, descargar, abandonar o disponer sustancias químicas, residuos o aguas contaminadas en sitios no autorizados.

ARTÍCULO 219. ALTERACIÓN DE REPORTES, FORMATOS O REGISTROS. Se prohíbe alterar, falsificar, omitir, destruir, ocultar, modificar o diligenciar de forma inexacta formatos, bitácoras, reportes, informes, listas de chequeo, actas, registros fotográficos, órdenes de trabajo, novedades de servicio, registros de asistencia, horas extras, permisos, incapacidades, documentos de ingreso, certificados o cualquier otro soporte laboral, técnico, operativo, administrativo o de SST.

ARTÍCULO 220. USO INDEBIDO DE REGISTROS FOTOGRÁFICOS, VIDEOS O EVIDENCIAS DIGITALES. Se prohíbe tomar, publicar, divulgar, compartir o utilizar fotografías, videos, audios, documentos, capturas de pantalla, reportes o evidencias digitales de la Empresa, clientes, trabajadores, contratistas, instalaciones, procesos, equipos, planos, tableros, sistemas de tratamiento, documentos o información reservada para fines personales, comerciales, redes sociales o cualquier finalidad no autorizada. Los registros fotográficos o digitales solo podrán utilizarse para fines laborales, técnicos, operativos, contractuales, administrativos, de Seguridad y Salud en el Trabajo o de soporte del servicio.

ARTÍCULO 221. USO INDEBIDO DEL CELULAR Y MEDIOS DIGITALES. Se prohíbe utilizar celular, redes sociales, mensajería, aplicaciones, plataformas, juegos, videos, llamadas personales o medios digitales durante la jornada cuando ello interfiera con el cumplimiento de funciones, atención al cliente, seguridad, operación, conducción, manejo de equipos, actividades críticas o instrucciones de la Empresa. El uso de celular durante la jornada deberá limitarse a actividades laborales, coordinación operativa, reportes, fotografías, formatos, comunicación autorizada o emergencias.

ARTÍCULO 222. VIOLACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD. Se prohíbe divulgar, revelar, copiar, transferir, publicar, vender, extraer, enviar o utilizar sin autorización información técnica, comercial, financiera, administrativa, laboral, contractual, operativa, ambiental, documental, digital o estratégica de la Empresa, clientes, proveedores, trabajadores, contratistas o terceros. Esta prohibición incluye planos, diseños, cotizaciones, propuestas, contratos, listas de precios, bases de datos, informes técnicos, reportes operativos, análisis de agua, hojas de vida, información salarial, documentos internos, fotografías, videos, accesos, claves y demás información reservada.

ARTÍCULO 223. USO INDEBIDO DE DATOS PERSONALES. Se prohíbe recolectar, consultar, copiar, divulgar, transferir, almacenar, publicar, modificar, eliminar o usar datos personales de trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, personal en misión o terceros sin autorización y por fuera de las finalidades permitidas por la Empresa y la ley. La información médica, familiar, financiera, disciplinaria, biométrica, fotográfica o sensible deberá ser tratada con especial reserva.

ARTÍCULO 224. USUARIOS, CLAVES Y ACCESOS. Se prohíbe compartir usuarios, claves, correos electrónicos, accesos a plataformas, archivos, carpetas digitales, equipos, sistemas, bases de datos o cualquier medio tecnológico asignado por la Empresa. También se prohíbe ingresar a sistemas, carpetas, correos, dispositivos o información sin autorización, así como alterar, eliminar, copiar o extraer información institucional sin permiso.

ARTÍCULO 225. CONDUCTAS DE ACOSO, VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN. Se prohíbe realizar cualquier conducta de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género, maltrato, persecución, entorpecimiento, inequidad, desprotección, amenaza, intimidación, humillación, burla, agresión verbal, física, psicológica, sexual o cualquier acto que afecte la dignidad, libertad, integridad o derechos de otra persona en el contexto laboral.

Esta prohibición aplica frente a compañeros, superiores, subordinados, personal en misión, contratistas, clientes, proveedores, visitantes y terceros.

ARTÍCULO 226. REPRESALIAS CONTRA DENUNCIANTES O TESTIGOS. Se prohíbe ejercer represalias, amenazas, presiones, burlas, aislamiento, afectación laboral, intimidación o trato desfavorable contra trabajadores, aprendices, personal en misión, contratistas o

terceros que presenten quejas, denuncias, reportes o declaraciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia, condiciones inseguras, accidentes, incumplimientos o cualquier situación protegida por la ley.

ARTÍCULO 227. CONFLICTOS, AGRESIONES Y ALTERACIÓN DE LA CONVIVENCIA. Se prohíbe promover, participar o incitar discusiones agresivas, riñas, amenazas, gritos, insultos, ofensas, daños, actos de indisciplina, sabotaje, hostigamiento, intimidación o conductas que alteren la convivencia laboral, la seguridad, el respeto o la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 228. INCUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS DE CLIENTES. Se prohíbe incumplir los protocolos de ingreso, permanencia, circulación, identificación, seguridad física, Seguridad y Salud en el Trabajo, operación, confidencialidad, bioseguridad, protección ambiental, reporte o salida establecidos por la Empresa o por los clientes donde se presten servicios.

El cumplimiento de dichos protocolos no implica subordinación laboral frente al cliente, sino una obligación operativa, contractual y de seguridad.

ARTÍCULO 229. DAÑOS A BIENES DE LA EMPRESA, CLIENTES O TERCEROS. Se prohíbe causar daño intencional o por negligencia grave a herramientas, equipos, vehículos, maquinaria, sistemas de tratamiento, instalaciones, documentos, materiales, productos químicos, computadores, celulares, elementos de protección personal, infraestructura, bienes de clientes, proveedores, contratistas o terceros. Todo daño, pérdida, falla o deterioro deberá reportarse oportunamente a la Empresa.

ARTÍCULO 230. ACTIVIDADES AJENAS A LA LABOR DURANTE LA JORNADA. Se prohíbe realizar actividades personales, comerciales, académicas, recreativas, políticas, religiosas, económicas o de terceros durante la jornada laboral, cuando estas interfieran con el cumplimiento de las funciones, la seguridad, la atención al cliente, la operación, los reportes o la disponibilidad laboral.

ARTÍCULO 231. VENTAS, RIFAS, COLECTAS O NEGOCIOS NO AUTORIZADOS. Se prohíbe realizar ventas, rifas, colectas, préstamos, apuestas, suscripciones, negocios personales, captación de dinero o actividades económicas dentro de las instalaciones de la Empresa, instalaciones de clientes, vehículos, proyectos o durante la jornada laboral, salvo autorización expresa de la Empresa y siempre que no se afecte la convivencia ni el servicio.

ARTÍCULO 232. PROPAGANDA POLÍTICA, RELIGIOSA O IDEOLÓGICA. Se prohíbe realizar propaganda política, religiosa, ideológica o partidista en los lugares de trabajo, instalaciones de clientes, vehículos, medios institucionales, canales internos o durante la jornada laboral, cuando ello genere presión, conflicto, afectación del servicio, uso indebido de recursos de la Empresa o interferencia con las funciones.

ARTÍCULO 233. FALSIFICACIÓN U OCULTAMIENTO DE INFORMACIÓN. Se prohíbe presentar documentos falsos, adulterados, incompletos o engañosos a la Empresa, incluyendo incapacidades, certificados médicos, certificados laborales, licencias, diplomas, carnés, soportes de permisos, soportes de gastos, facturas, legalizaciones, informes, reportes o cualquier documento requerido para la relación laboral. También se prohíbe ocultar información relevante que pueda afectar la seguridad, salud, operación, contratación, pago de nómina, cumplimiento legal o ejecución del servicio.

ARTÍCULO 234. USO INDEBIDO DE INCAPACIDADES, PERMISOS O LICENCIAS. Se prohíbe utilizar incapacidades, permisos, licencias, descansos o autorizaciones para fines distintos a los que dieron lugar a su reconocimiento. También se prohíbe simular enfermedades, presentar soportes falsos, alterar incapacidades, incumplir recomendaciones médicas o realizar actividades incompatibles con el periodo de incapacidad o licencia.

ARTÍCULO 235. RECEPCIÓN DE BENEFICIOS NO AUTORIZADOS. Se prohíbe solicitar, recibir, aceptar o prometer dinero, regalos, beneficios, comisiones, favores, descuentos, pagos o ventajas personales de clientes, proveedores, contratistas, personal en misión, terceros o cualquier persona relacionada con la Empresa, cuando ello pueda afectar la transparencia, objetividad, buen nombre, contratación, operación o intereses de ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.

ARTÍCULO 236. CONFLICTO DE INTERESES. Se prohíbe participar en actividades, decisiones, negocios, contrataciones, recomendaciones, compras, ventas o relaciones que generen conflicto de intereses con la Empresa, sin informarlo previamente.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa cualquier relación personal, familiar, comercial o económica que pueda afectar su imparcialidad, funciones, decisiones o responsabilidades laborales.

ARTÍCULO 237. COMPETENCIA DESLEAL O ACTIVIDADES CONTRARIAS A LA EMPRESA. Se prohíbe utilizar información, contactos, clientes, proveedores, diseños, propuestas, cotizaciones, conocimientos técnicos, documentos o recursos de ACUAPLANTAS para beneficio personal, de terceros o de empresas competidoras. También se prohíbe prestar servicios a terceros durante la jornada laboral o usando recursos de la Empresa sin autorización.

ARTÍCULO 238. INCUMPLIMIENTO DE NORMAS AMBIENTALES. Se prohíbe ejecutar acciones que generen vertimientos no autorizados, disposición inadecuada de residuos, derrames, contaminación, alteración de muestras, manejo indebido de lodos, químicos, aguas residuales, residuos peligrosos o no peligrosos, o cualquier afectación ambiental contraria a la ley, los permisos, procedimientos o instrucciones de la Empresa.

ARTÍCULO 239. ALTERACIÓN DE MUESTRAS, RESULTADOS O PROCESOS OPERATIVOS. Se prohíbe alterar, manipular indebidamente, cambiar, ocultar, desechar o falsear

muestras, resultados, registros, mediciones, datos operativos, bitácoras, lecturas, análisis, reportes de tratamiento, caudales, dosificaciones, condiciones de proceso o cualquier información relacionada con sistemas de tratamiento.

ARTÍCULO 240. INGRESO O PERMANENCIA EN ÁREAS NO AUTORIZADAS. Se prohíbe ingresar, permanecer, circular o permitir el ingreso de terceros a áreas restringidas, zonas operativas, tableros eléctricos, plantas, bodegas, oficinas, archivos, almacenes, cuartos técnicos, espacios confinados, áreas de clientes o sitios de riesgo sin autorización.

ARTÍCULO 241. INCUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS DE PREVENCIÓN LA/FT. Se prohíbe incumplir las políticas, instrucciones, controles o reportes internos relacionados con la prevención de lavado de activos, financiación del terrorismo, corrupción, soborno, fraude, transparencia o ética empresarial, cuando resulten aplicables a las funciones del trabajador.

ARTÍCULO 242. ACTUACIONES QUE AFECTEN EL BUEN NOMBRE DE LA EMPRESA. Se prohíbe realizar manifestaciones, publicaciones, comentarios, videos, fotografías, mensajes o actuaciones que afecten injustificadamente el buen nombre, imagen, reputación, relaciones comerciales o confianza de ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S., sus trabajadores, clientes, proveedores o aliados. Esta prohibición no limita el derecho del trabajador a presentar quejas, denuncias, reclamaciones o reportes ante la Empresa o autoridades competentes, siempre que actúe de buena fe.

ARTÍCULO 243. INCUMPLIMIENTO DE CAPACITACIONES, INDUCCIONES O REUNIONES OBLIGATORIAS. Se prohíbe ausentarse injustificadamente, negarse a participar o retirarse sin autorización de capacitaciones, inducciones, reinducciones, charlas, reuniones, simulacros, pausas activas, actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia, COPASST, auditorías o actividades obligatorias programadas por la Empresa.

ARTÍCULO 244. OBSTRUCCIÓN DE INVESTIGACIONES INTERNAS. Se prohíbe obstaculizar, alterar, ocultar información, presionar testigos, destruir pruebas, negarse injustificadamente a colaborar o suministrar información falsa en investigaciones internas, procesos disciplinarios, investigaciones de accidentes, quejas de convivencia, acoso laboral, acoso sexual, auditorías o revisiones administrativas.

ARTÍCULO 245. REINCIDENCIA EN INCUMPLIMIENTOS. Se prohíbe reincidir en incumplimientos relacionados con horarios, reportes, uso de EPP, SST, protocolos de clientes, manejo de herramientas, confidencialidad, convivencia laboral, registro de actividades, permisos, instrucciones de trabajo o cualquier obligación prevista en el contrato, el presente Reglamento o las políticas internas. La reincidencia será valorada dentro del procedimiento disciplinario correspondiente, respetando el debido proceso.

ARTÍCULO 246. EJECUCIÓN DE TRABAJOS SIN COMPETENCIA O CAPACITACIÓN. Se prohíbe ejecutar trabajos para los cuales el trabajador no cuente con competencia,

capacitación, autorización, licencia, certificación, entrenamiento, reentrenamiento o conocimiento suficiente, cuando dicha falta de idoneidad pueda poner en riesgo su seguridad, la de terceros, la operación, los equipos, instalaciones, clientes o el ambiente.

ARTÍCULO 247. DEMÁS PROHIBICIONES LEGALES, CONTRACTUALES O INTERNAS. También se prohíbe cualquier conducta prevista como prohibida en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato individual de trabajo, el presente Reglamento, políticas internas, manuales, procedimientos, instructivos, protocolos, normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, normas ambientales, normas de tránsito, políticas de clientes y demás disposiciones aplicables.

CAPÍTULO XIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 248. FINALIDAD DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El régimen disciplinario de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, la convivencia, la seguridad, la disciplina, la adecuada prestación del servicio, la protección de los bienes de la Empresa, clientes y terceros, y el respeto por las normas laborales, ambientales, técnicas, operativas y de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las medidas disciplinarias deberán aplicarse con respeto por la dignidad humana, el debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la contradicción de pruebas, la proporcionalidad, la buena fe, la imparcialidad y demás garantías previstas en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y el presente Reglamento.

ARTÍCULO 249. PROHIBICIÓN DE SANCIONES NO PREVISTAS. La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias que no estén previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo, en pacto, convención colectiva, laudo arbitral o en la ley. Lo anterior se aplicará conforme al artículo **114 del Código Sustantivo del Trabajo** y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 250. PROHIBICIÓN DE SANCIONES LESIVAS DE LA DIGNIDAD. Las sanciones disciplinarias no podrán consistir en penas corporales, tratos humillantes, medidas discriminatorias, retaliaciones, afectaciones a la dignidad del trabajador, desconocimiento de derechos mínimos o medidas contrarias a la Constitución y la ley. Toda sanción deberá guardar proporcionalidad con la falta cometida, las circunstancias del caso, la gravedad de la conducta, el daño o riesgo generado, los antecedentes disciplinarios y el grado de responsabilidad del trabajador. El Código Sustantivo del Trabajo prohíbe sanciones que lesionen la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 251. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Para efectos del presente Reglamento, las faltas disciplinarias se clasifican en:

a) Faltas leves.
b) Faltas graves.
c) Faltas muy graves.

La clasificación de la falta dependerá de la naturaleza de la conducta, la intención o negligencia del trabajador, el riesgo generado, la afectación a la operación, la reincidencia, el daño causado, el incumplimiento de instrucciones, la afectación a clientes o terceros, el impacto en la Seguridad y Salud en el Trabajo, la vulneración de derechos de otras personas y demás circunstancias aplicables.

ARTÍCULO 252. FALTAS LEVES. Se consideran faltas leves aquellas conductas que constituyan incumplimientos menores de las obligaciones laborales, siempre que no generen daño grave, riesgo significativo, afectación importante al servicio, reincidencia relevante o vulneración grave de derechos. Podrán considerarse faltas leves, entre otras, las siguientes:

a) Llegar tarde al trabajo sin justificación válida.
b) Omitir el registro de ingreso o salida, cuando exista obligación de hacerlo.
c) No diligenciar oportunamente formatos, reportes o bitácoras, sin que se genere afectación grave.
d) No informar oportunamente novedades menores relacionadas con la actividad asignada.
e) Descuidar la presentación personal, uniforme o dotación, cuando no implique riesgo para la seguridad.
f) Usar el celular para asuntos personales durante la jornada, cuando ello no afecte actividades críticas ni genere riesgo.
g) Incumplir instrucciones administrativas menores.
h) No asistir injustificadamente a reuniones, capacitaciones o pausas activas, cuando la conducta no genere afectación grave.
i) No mantener ordenado o limpio el puesto de trabajo, herramienta o área asignada.
j) Omitir la actualización de datos personales requeridos para la gestión laboral.
k) Cualquier incumplimiento menor de las obligaciones previstas en el contrato, el Reglamento o las políticas internas debidamente comunicadas al trabajador.

ARTÍCULO 253. SANCIONES POR FALTAS LEVES. Las faltas leves podrán dar lugar, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario aplicable, a una de las siguientes medidas:

a) Llamado de atención escrito.
b) Memorando escrito con efectos disciplinarios.
c) Amonestación escrita.

d) Suspensión disciplinaria hasta por un (1) día, cuando la conducta, reincidencia o circunstancias lo justifiquen.

Los llamados de atención, memorandos o amonestaciones que se incorporen a la historia laboral como antecedente disciplinario deberán estar precedidos del procedimiento disciplinario correspondiente.

ARTÍCULO 254. FALTAS GRAVES. Se consideran faltas graves aquellas conductas que impliquen incumplimiento importante de las obligaciones del trabajador, afectación de la operación, riesgo para personas, equipos, instalaciones, ambiente, clientes o terceros, incumplimiento relevante de instrucciones, daño a bienes, afectación de la convivencia laboral o reincidencia en faltas leves.

Podrán considerarse faltas graves, entre otras, las siguientes:

a) Faltar al trabajo sin justa causa o sin autorización de la Empresa.

b) Abandonar el puesto de trabajo sin autorización.

c) Reincidir en llegadas tarde, ausencias parciales o incumplimiento de horario.

d) Incumplir injustificadamente instrucciones del jefe inmediato, Gerencia, Talento Humano, supervisor o responsable del proyecto.

e) No usar los elementos de protección personal requeridos para la actividad.

f) Ejecutar actividades operativas o técnicas sin cumplir los procedimientos internos.

g) Omitir reportes de novedades, fallas, incidentes, condiciones inseguras o daños.

h) Alterar, omitir o diligenciar de forma inexacta reportes, formatos, bitácoras o registros de actividad.

i) Usar herramientas, equipos, vehículos, insumos, materiales o bienes de la Empresa para fines no autorizados.

j) Incumplir protocolos de ingreso, permanencia, seguridad, operación o reporte en instalaciones de clientes.

k) Permitir el ingreso de terceros no autorizados a áreas de trabajo, bodegas, plantas, vehículos o instalaciones de clientes.

l) Generar conflictos, discusiones agresivas, irrespeto, malos tratos o afectaciones a la convivencia laboral.

m) Utilizar celular, redes sociales o medios digitales de manera que afecte la operación, la atención al cliente, la seguridad o el cumplimiento de funciones.

n) Incumplir obligaciones de confidencialidad o protección de información, cuando no se configure una falta de mayor gravedad.

o) Causar daño por negligencia a herramientas, equipos, vehículos, documentos, instalaciones o bienes de la Empresa, clientes o terceros.

p) Incumplir obligaciones ambientales, operativas o de manejo de residuos, aguas, químicos, lodos o insumos.

q) No asistir injustificadamente a capacitaciones obligatorias en Seguridad y Salud en el Trabajo.

r) Cualquier otro incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones previstas en los Capítulos X y XII del presente Reglamento que, por sus circunstancias, afecte de manera importante la disciplina, operación, seguridad, confianza o continuidad del servicio.

ARTÍCULO 255. SANCIONES POR FALTAS GRAVES. Las faltas graves podrán dar lugar, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario aplicable, a una de las siguientes sanciones:

a) Memorando escrito con efectos disciplinarios.

b) Amonestación escrita.

c) Suspensión disciplinaria de uno (1) a ocho (8) días por primera vez.

d) Suspensión disciplinaria superior, en caso de reincidencia, dentro de los límites legales.

e) Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta configure causal legal, contractual o reglamentaria suficiente.

Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 256. FALTAS MUY GRAVES. Se consideran faltas muy graves aquellas conductas que afecten gravemente la confianza, la seguridad, la operación, la convivencia, la legalidad, la confidencialidad, el ambiente, los bienes de la Empresa, clientes o terceros, o que puedan configurar justa causa de terminación del contrato de trabajo. Podrán considerarse faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

a) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier sustancia que afecte la seguridad o desempeño.

b) Consumir, portar, distribuir o promover alcohol, sustancias psicoactivas o estupefacientes durante la jornada o en lugares de trabajo.

c) Sustraer, ocultar, vender, prestar o disponer sin autorización bienes, herramientas, equipos, documentos, insumos, químicos, vehículos o información de la Empresa, clientes o terceros.

d) Ejecutar actividades críticas sin autorización, capacitación, permisos de trabajo, EPP o condiciones seguras, generando riesgo grave.

e) Trabajar en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, izaje, lavado de tanques, manejo de químicos u operación de sistemas sin cumplir controles obligatorios.

f) Alterar, falsificar, ocultar o destruir reportes, formatos, bitácoras, registros fotográficos, mediciones, muestras, resultados, incapacidades, permisos, certificados o documentos laborales.

g) Manipular, alterar, falsear u ocultar muestras, resultados de laboratorio, datos operativos, caudales, dosificaciones, registros de tratamiento o información técnica.

h) Divulgar información confidencial, técnica, comercial, financiera, contractual, laboral o estratégica de la Empresa o clientes.

i) Compartir usuarios, claves, accesos o ingresar sin autorización a sistemas, correos, archivos, carpetas, bases de datos o plataformas.

j) Causar daño intencional o por negligencia grave a bienes, equipos, vehículos, sistemas, instalaciones, infraestructura, herramientas o documentos.

k) Incurrir en actos de violencia, amenazas, agresiones, injurias, malos tratos, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, retaliación o violencia basada en género.

l) Portar armas o elementos peligrosos no autorizados.

m) Conducir vehículos sin autorización, sin licencia vigente, bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, o incumpliendo gravemente normas de tránsito o seguridad vial.

n) Generar vertimientos no autorizados, disposición indebida de residuos, derrames, afectaciones ambientales o incumplimientos ambientales graves.

o) Recibir beneficios indebidos, comisiones, pagos, regalos o ventajas personales de clientes, proveedores, contratistas o terceros.

p) Actuar en conflicto de intereses sin informarlo a la Empresa.

q) Utilizar información, clientes, proveedores, diseños, cotizaciones, propuestas o recursos de ACUAPLANTAS para beneficio personal, de terceros o de competidores.

r) Obstaculizar investigaciones internas, presionar testigos, destruir pruebas o suministrar información falsa.

s) Reincidir en faltas graves.

t) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador previstas en la ley, contrato, reglamento o políticas internas debidamente comunicadas al trabajador.

ARTÍCULO 257. SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES. Las faltas muy graves podrán dar lugar, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario aplicable, a una de las medidas previstas en los literales a) o b), sin perjuicio de la medida prevista en el literal c), que no constituye sanción disciplinaria:

a) Suspensión disciplinaria dentro de los límites legales.

b) Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando la conducta configure causal suficiente conforme a la ley, el contrato, el presente Reglamento o las políticas internas.

c) Reporte o traslado a las autoridades competentes cuando la conducta pueda constituir infracción administrativa, disciplinaria, policiva, penal, ambiental o de otra naturaleza.

La terminación del contrato con justa causa no se entiende como sanción disciplinaria ordinaria, sino como una consecuencia legal derivada de una conducta que rompe la confianza, incumple gravemente obligaciones laborales o configura causal legal de terminación. En todo caso, antes de dar por terminado el contrato con justa causa, la Empresa garantizará al trabajador la oportunidad de ser oído y de ejercer su defensa frente a los hechos que se le imputan, para lo cual aplicará el procedimiento previsto en el Capítulo XIV del presente Reglamento, y le comunicará por escrito, al momento de la terminación, la causal o motivo de su decisión (parágrafo del artículo 62 del CST; Corte Constitucional, sentencia SU-449 de 2020; Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL2351-2020).

ARTÍCULO 258. CRITERIOS PARA GRADUAR LA SANCIÓN. Para determinar la sanción aplicable, la Empresa tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

a) Naturaleza de la falta.
b) Gravedad de la conducta.
c) Intencionalidad, culpa, negligencia o descuido.
d) Daño causado o riesgo generado.
e) Cargo, funciones y nivel de responsabilidad del trabajador.
f) Impacto en la seguridad, salud, ambiente, operación, clientes o terceros.
g) Reincidencia.
h) Antecedentes disciplinarios vigentes.
i) Colaboración del trabajador en la investigación.
j) Reconocimiento oportuno de la falta.
k) Existencia de medidas de prevención incumplidas.
l) Proporcionalidad entre la falta y la sanción.
m) Circunstancias atenuantes o agravantes.

ARTÍCULO 259. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES. Podrán considerarse circunstancias atenuantes, entre otras:

a) No tener antecedentes disciplinarios.
b) Informar voluntaria y oportunamente la situación.
c) Colaborar con la investigación.
d) Reparar o contribuir a mitigar el daño causado.

e) Actuar bajo error razonable o confusión no intencional.

f) Haber recibido instrucciones ambiguas o insuficientes.

g) Existencia de condiciones operativas que hayan contribuido al hecho.

h) Reconocer la conducta y comprometerse a corregirla.

ARTÍCULO 260. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Podrán considerarse circunstancias agravantes, entre otras:

a) Reincidir en la conducta.

b) Actuar con intención de causar daño o beneficio indebido.

c) Ocultar información, alterar registros o destruir pruebas.

d) Afectar la seguridad, salud o integridad de personas.

e) Generar daño ambiental, operativo, económico o reputacional.

f) Comprometer la confianza de clientes, autoridades, proveedores o terceros.

g) Utilizar el cargo, autoridad o acceso a información para cometer la falta.

h) Involucrar a otros trabajadores, aprendices, personal en misión, contratistas o terceros.

i) Tomar represalias contra denunciantes o testigos.

j) Ejecutar la conducta en actividades críticas o de alto riesgo.

ARTÍCULO 261. MEMORANDOS, LLAMADOS DE ATENCIÓN Y AMONESTACIONES. Los memorandos, llamados de atención y amonestaciones que tengan efectos disciplinarios, que pretendan constituir antecedente laboral o que puedan afectar la hoja de vida del trabajador deberán imponerse previo cumplimiento del procedimiento disciplinario correspondiente.

No tendrán carácter sancionatorio las comunicaciones de orientación, retroalimentación, instrucciones de mejora, correcciones operativas, observaciones preventivas o recomendaciones que no afecten la historia laboral del trabajador ni se utilicen como antecedente disciplinario.

ARTÍCULO 262. SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA. La suspensión disciplinaria implica la separación temporal del trabajador de sus labores, sin derecho al salario correspondiente al tiempo de suspensión, dentro de los límites legales y previa aplicación del procedimiento disciplinario.

La suspensión deberá ser proporcional a la falta cometida y no podrá exceder los límites previstos por el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 263. REINCIDENCIA. Se entenderá por reincidencia la repetición de una falta de la misma naturaleza o la comisión de una nueva falta disciplinaria después de haberse impuesto una sanción previa, siempre que esta se encuentre debidamente

soportada y haya respetado el debido proceso. La reincidencia podrá agravar la sanción aplicable, sin perjuicio de la valoración integral de las circunstancias del caso.

ARTÍCULO 264. INDEPENDENCIA ENTRE PROCESO DISCIPLINARIO Y OTRAS RESPONSABILIDADES. La aplicación de una sanción disciplinaria no excluye la posibilidad de adelantar reclamaciones, reportes, acciones civiles, penales, policivas, administrativas, ambientales, contractuales o de otra naturaleza, cuando los hechos lo ameriten. La Empresa podrá poner en conocimiento de las autoridades competentes las conductas que puedan constituir delito, infracción administrativa, afectación ambiental, daño a bienes, riesgo para la seguridad o incumplimiento normativo.

ARTÍCULO 265. PERSONAL EN MISIÓN, CONTRATISTAS Y TERCEROS. Cuando la conducta sea cometida por personal en misión enviado por empresas temporales, contratistas, subcontratistas, proveedores o terceros, ACUAPLANTAS documentará los hechos y los pondrá en conocimiento del verdadero empleador, contratista, empresa temporal o responsable contractual, para que adopte las medidas correspondientes. ACUAPLANTAS podrá solicitar el retiro, reemplazo, restricción de ingreso o exclusión del servicio de dicho personal cuando existan razones objetivas de seguridad, confianza, incumplimiento contractual, afectación del servicio, riesgo para personas, equipos, instalaciones, clientes o terceros.

ARTÍCULO 266. REMISIÓN AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Toda sanción disciplinaria deberá imponerse conforme al procedimiento disciplinario establecido en el presente Reglamento y en el anexo independiente correspondiente. El procedimiento deberá garantizar comunicación formal de apertura, hechos por escrito, traslado de pruebas, oportunidad de defensa, contradicción, decisión motivada, proporcionalidad e impugnación, de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL

ARTÍCULO 267. FINALIDAD DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. El procedimiento disciplinario laboral de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** tiene como finalidad verificar de manera objetiva, respetuosa y garantista los hechos, conductas u omisiones que puedan constituir incumplimiento de las obligaciones laborales, prohibiciones, políticas internas, procedimientos, normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, normas ambientales, instrucciones operativas o disposiciones del presente Reglamento.

El procedimiento disciplinario deberá garantizar el debido proceso, la dignidad humana, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la contradicción y controversia de pruebas, la proporcionalidad, imparcialidad, buena fe, respeto al buen nombre, intimidad y el principio de no ser sancionado dos veces por los mismos hechos,

de conformidad con el artículo **115 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la **Ley 2466 de 2025**.

ARTÍCULO 268. ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario aplicará a todos los trabajadores vinculados directamente con **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, cualquiera que sea su cargo, área, jornada, modalidad de trabajo, centro de trabajo o lugar de prestación del servicio.

También podrá servir como guía interna para documentar novedades relacionadas con aprendices, personal en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores o terceros, sin que ello implique asumir la calidad de empleador cuando el vínculo laboral corresponda a una empresa temporal, contratista o tercero responsable.

ARTÍCULO 269. AUTORIDAD COMPETENTE PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario podrá ser iniciado, documentado o solicitado por la Gerencia, Representante Legal, Talento Humano, jefe inmediato, supervisor, coordinador, responsable del proyecto o cualquier persona con autoridad funcional sobre la actividad.

La decisión final sobre la procedencia de una sanción disciplinaria corresponderá a la Gerencia, Representante Legal, Talento Humano o la instancia que la Empresa designe, garantizando imparcialidad, proporcionalidad y respeto por el debido proceso.

ARTÍCULO 270. REPORTE DE LA NOVEDAD O PRESUNTA FALTA. Cuando se tenga conocimiento de una posible falta disciplinaria, se deberá elaborar un reporte, informe, comunicación, acta, correo electrónico, mensaje, registro fotográfico, formato, bitácora, reporte de cliente, informe de SST, reporte operativo o cualquier otro soporte que permita identificar los hechos. El reporte deberá indicar, en lo posible, fecha, hora, lugar, trabajador involucrado, descripción de la conducta, personas que conocieron los hechos, evidencias disponibles, afectación generada y normas presuntamente incumplidas.

ARTÍCULO 271. VERIFICACIÓN PRELIMINAR. Antes de abrir formalmente el procedimiento disciplinario, la Empresa podrá realizar una verificación preliminar para establecer si existen elementos mínimos que justifiquen la apertura del proceso. La verificación preliminar podrá incluir revisión de documentos, registros de asistencia, formatos, bitácoras, fotografías, videos, correos, mensajes, reportes de clientes, informes de supervisión, registros de ingreso, reportes de SST, declaraciones preliminares o cualquier otro medio lícito y verificable. La verificación preliminar no constituye sanción ni prejuzgamiento, y tendrá como finalidad determinar si procede o no la apertura formal del procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 272. COMUNICACIÓN FORMAL DE APERTURA. Cuando existan elementos suficientes, la Empresa comunicará formalmente al trabajador la apertura del procedimiento disciplinario. La comunicación deberá realizarse por escrito, mediante

documento físico, correo electrónico, mensaje institucional, comunicación digital verificable o cualquier otro medio que permita acreditar su envío o entrega. La comunicación formal de apertura es uno de los requisitos mínimos del procedimiento disciplinario laboral previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 273. CONTENIDO DE LA COMUNICACIÓN DE APERTURA. La comunicación de apertura deberá contener, como mínimo:

a) Identificación del trabajador.
b) Fecha de expedición de la comunicación.
c) Descripción clara de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
d) Indicación de la fecha, hora y lugar aproximado de ocurrencia, cuando sea posible.
e) Normas, obligaciones, prohibiciones, políticas, procedimientos o instrucciones presuntamente incumplidas.
f) Relación de las pruebas que fundamentan la apertura.
g) Traslado de las pruebas disponibles.
h) Indicación del término para ejercer defensa, controvertir pruebas y aportar las que considere necesarias.
i) Forma en que el trabajador podrá presentar sus descargos.
j) Indicación de el derecho del trabajador afiliado a una organización sindical a estar asistido por uno (1) o dos (2) compañeros de trabajo que sean representantes de dicha organización.
k) Identificación de la persona, área o instancia ante la cual debe presentar respuesta.
l) Indicación del derecho a solicitar los ajustes razonables que requiera para ejercer su defensa, cuando se trate de una persona con discapacidad.

ARTÍCULO 274. TRASLADO DE PRUEBAS. La Empresa deberá trasladar al trabajador todas las pruebas que fundamenten los hechos, conductas u omisiones que motivan el procedimiento disciplinario, tales como informes, documentos, fotografías, videos, registros de asistencia, reportes de servicio, mensajes, correos electrónicos, bitácoras, formatos, actas, reportes de clientes o informes de Seguridad y Salud en el Trabajo. El traslado de pruebas deberá permitir al trabajador conocer, revisar, controvertir y pronunciarse sobre los elementos en que se fundamenta el proceso.

ARTÍCULO 275. TÉRMINO PARA EJERCER DEFENSA. El trabajador contará con un término no inferior a **cinco (5) días hábiles para manifestarse** frente a los hechos, conductas u omisiones que motivan el procedimiento, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. El término empezará a contarse desde la comunicación formal de apertura o desde el momento en que se entienda

efectivamente notificado el trabajador, de acuerdo con el medio utilizado por la Empresa.

ARTÍCULO 276. DESCARGOS ESCRITOS O VERBALES. El trabajador podrá presentar sus descargos por escrito o de manera verbal, según lo indique la Empresa o según lo solicite el trabajador dentro del procedimiento. Cuando los descargos sean verbales, se elaborará un acta en la que se transcribirá o resumirá de manera fiel la versión rendida por el trabajador, las preguntas realizadas, las respuestas entregadas, las pruebas aportadas y las observaciones relevantes.

El acta de descargos deberá ser leída o puesta a disposición del trabajador para su revisión y firma. Si el trabajador se niega a firmar, se dejará constancia de ello, sin que dicha negativa invalide la diligencia.

ARTÍCULO 277. DERECHO A APORTAR Y SOLICITAR PRUEBAS. El trabajador podrá aportar documentos, fotografías, videos, mensajes, correos electrónicos, testigos, soportes médicos, constancias, formatos, explicaciones técnicas o cualquier otro medio de prueba lícito que considere útil para su defensa. La Empresa evaluará la pertinencia, conducencia y utilidad de las pruebas solicitadas o aportadas, y podrá decretar las que resulten necesarias para esclarecer los hechos.

ARTÍCULO 278. USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS. El procedimiento disciplinario podrá adelantarse mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, tales como correo electrónico, videollamada, plataformas digitales, formularios, documentos electrónicos, mensajes o medios virtuales, siempre que se garantice al trabajador el acceso efectivo a la información, pruebas, comunicación de apertura, posibilidad de defensa y constancia del trámite.

Cuando el trabajador no tenga acceso a los medios tecnológicos requeridos, la Empresa deberá facilitar un mecanismo alternativo razonable para garantizar su participación.

ARTÍCULO 279. GARANTÍAS DURANTE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS. Durante la diligencia de descargos o durante la presentación de la respuesta escrita, el trabajador tendrá derecho a conocer claramente los hechos que se le atribuyen, revisar las pruebas trasladadas, presentar explicaciones, aportar pruebas, solicitar que se tengan en cuenta sus argumentos y dejar constancia de las observaciones que considere pertinentes.

La Empresa deberá garantizar que el trabajador pueda ejercer su defensa de manera libre, respetuosa y sin presiones, intimidaciones o represalias. Cuando el trabajador requiera ajustes razonables por condición de salud, discapacidad, dificultad de comprensión, limitación temporal o cualquier circunstancia debidamente justificada que afecte su participación en el procedimiento, la Empresa evaluará y adoptará las medidas razonables que correspondan para garantizar su derecho de defensa. La

diligencia deberá adelantarse en condiciones de respeto, confidencialidad, imparcialidad y protección de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 280. DECISIÓN DISCIPLINARIA. Una vez recibidos los descargos, vencido el término de defensa, practicadas las pruebas procedentes y valorados los elementos disponibles, la Empresa emitirá una decisión motivada. La decisión deberá indicar los hechos probados, las pruebas valoradas, la norma u obligación incumplida, el análisis de responsabilidad, las razones de la decisión y, cuando haya lugar, la sanción aplicable.

ARTÍCULO 281. PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN. Cuando la Empresa determine que procede imponer una sanción, esta deberá ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivan. Para definir la sanción se tendrán en cuenta la gravedad de la falta, daño causado, riesgo generado, intencionalidad, negligencia, cargo del trabajador, reincidencia, antecedentes disciplinarios, colaboración, circunstancias atenuantes o agravantes, afectación a la operación, clientes, terceros, Seguridad y Salud en el Trabajo, ambiente, bienes o información de la Empresa.

ARTÍCULO 282. IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN. El trabajador podrá impugnar la decisión disciplinaria ante la Gerencia o la instancia superior que designe la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión, término que se indicará expresamente en ella. La sanción de suspensión no se hará efectiva mientras la impugnación no haya sido resuelta.

La impugnación deberá presentarse por escrito o por medio verificable, indicando las razones de inconformidad, pruebas que solicita revisar o argumentos que considere pertinentes.

ARTÍCULO 283. RESOLUCIÓN DE LA IMPUGNACIÓN. Recibida la impugnación, la Gerencia o la instancia competente, que será distinta de quien adoptó la decisión impugnada, revisará la decisión, los descargos, las pruebas y los argumentos presentados por el trabajador, y decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. La decisión de segunda instancia podrá confirmar, modificar o revocar la decisión inicial, sin agravar la sanción cuando el único impugnante sea el trabajador, y deberá ser comunicada al trabajador por escrito o por medio verificable. La decisión que resuelva la impugnación agotará el procedimiento disciplinario interno, sin perjuicio de los derechos del trabajador para acudir ante las autoridades administrativas o judiciales competentes.

ARTÍCULO 284. INMEDIATEZ Y TÉRMINO RAZONABLE. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse en un término razonable, atendiendo al principio de inmediatez entre el conocimiento de los hechos, la apertura del proceso y la decisión correspondiente.

La Empresa procurará evitar dilaciones injustificadas, sin afectar el derecho de defensa, la práctica de pruebas, la revisión de soportes o la complejidad del caso.

ARTÍCULO 285. ARCHIVO DEL PROCEDIMIENTO. Cuando no se encuentren elementos suficientes para imponer sanción, cuando los hechos no constituyan falta disciplinaria, cuando no se logre establecer responsabilidad del trabajador o cuando exista una justificación válida, la Empresa podrá disponer el archivo del procedimiento. El archivo deberá comunicarse al trabajador y no podrá ser utilizado como antecedente disciplinario.

ARTÍCULO 286. COMUNICACIONES PREVENTIVAS SIN CARÁCTER DISCIPLINARIO. La Empresa podrá emitir comunicaciones de orientación, retroalimentación, recomendaciones de mejora, instrucciones operativas, observaciones preventivas o llamados pedagógicos sin carácter sancionatorio. Estas comunicaciones no constituirán antecedente disciplinario ni afectarán la hoja de vida del trabajador, siempre que no sean utilizadas como sanción, memorando disciplinario o soporte de reincidencia. Cuando el memorando, llamado de atención o comunicación tenga efectos disciplinarios, pretenda incorporarse como antecedente laboral o pueda afectar la hoja de vida del trabajador, deberá respetarse el procedimiento disciplinario previsto en este capítulo.

ARTÍCULO 287. PERSONAL EN MISIÓN, CONTRATISTAS Y TERCEROS. Cuando los hechos involucren personal en misión enviado por empresas de servicios temporales, contratistas, subcontratistas, proveedores o terceros, ACUAPLANTAS documentará la novedad y la remitirá al verdadero empleador, empresa temporal, contratista o responsable contractual. ACUAPLANTAS podrá solicitar el retiro, reemplazo, restricción de ingreso o exclusión del servicio de dicho personal cuando existan razones objetivas de seguridad, confianza, incumplimiento contractual, afectación del servicio, riesgo para personas, equipos, instalaciones, clientes o terceros.

ARTÍCULO 288. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario tendrá carácter reservado. La Empresa, el trabajador, testigos, intervinientes, acompañantes sindicales y demás personas que participen deberán guardar confidencialidad sobre la información conocida durante el trámite. La reserva no impedirá que la Empresa remita información a autoridades administrativas, judiciales, ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo o a terceros legitimados cuando exista obligación legal, requerimiento formal o necesidad justificada.

ARTÍCULO 289. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS. La Empresa no permitirá represalias contra trabajadores que presenten quejas, reportes, pruebas, testimonios, descargos o participen de buena fe en procedimientos disciplinarios, investigaciones internas, reportes de Seguridad y Salud en el Trabajo, quejas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o situaciones protegidas por la ley. Cualquier represalia podrá dar lugar a las actuaciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 290. REMISIÓN AL ANEXO DE PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Las etapas, formatos, responsables, términos internos, medios de notificación, modelos de acta, apertura, descargos, decisión, impugnación y archivo podrán desarrollarse en el **Anexo de Procedimiento Disciplinario Laboral**, el cual hará parte integral del presente Reglamento. En todo caso, el anexo no podrá desconocer las garantías mínimas previstas en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el presente Reglamento y demás normas aplicables.

CAPÍTULO XV. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIAS, DISCRIMINACIÓN Y CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 291. FINALIDAD DEL CAPÍTULO. El presente capítulo tiene como finalidad establecer las medidas internas de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** para prevenir, atender, tramitar y gestionar situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación, conflictos de convivencia, malos tratos, retaliaciones o cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad, libertad, igualdad, intimidad, salud mental o ambiente laboral de los trabajadores. Estas reglas aplican sin perjuicio de las acciones disciplinarias, administrativas, judiciales, policivas, penales o de otra naturaleza que puedan corresponder según la gravedad de los hechos.

ARTÍCULO 292. MARCO NORMATIVO. Las disposiciones de este capítulo se fundamentan, entre otras, en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, el Decreto 405 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulen la prevención, atención y sanción del acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación y convivencia en el contexto laboral.

ARTÍCULO 293. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN. La Empresa actuará bajo los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, confidencialidad, imparcialidad, buena fe, respeto, prevención, debida diligencia, protección de la víctima, no revictimización, no retaliación, debido proceso, presunción de inocencia y proporcionalidad.

Todas las actuaciones deberán adelantarse de manera seria, respetuosa, oportuna y reservada, evitando exponer innecesariamente a las personas involucradas.

ARTÍCULO 294. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las medidas previstas en este capítulo aplican a trabajadores directos de ACUAPLANTAS, aprendices, personal en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes, clientes y terceros que interactúen con la Empresa en el contexto laboral. Cuando los hechos involucren personal en misión, contratistas, subcontratistas o terceros que no tengan vínculo laboral directo con ACUAPLANTAS, la Empresa documentará la situación, adoptará las medidas preventivas o contractuales que correspondan y remitirá la información al verdadero empleador o responsable contractual, sin asumir una relación laboral distinta a la legalmente existente.

ARTÍCULO 295. CONTEXTO LABORAL. Para efectos de este Reglamento, se entenderá que una conducta ocurre en el contexto laboral cuando se presente en las instalaciones de la Empresa, bodega, taller, fábrica, oficina, vehículos, plantas, proyectos, instalaciones de clientes, actividades de campo, reuniones, capacitaciones, eventos laborales, desplazamientos por razón del servicio, medios digitales, grupos de WhatsApp, correos, llamadas, plataformas o cualquier espacio físico o virtual relacionado con la prestación del servicio.

ARTÍCULO 296. ACOSO LABORAL. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, superior, compañero de trabajo, subalterno o tercero relacionado con el contexto laboral, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia, conforme a la Ley 1010 de 2006. Podrán constituir modalidades de acoso laboral, entre otras, el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral, de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 297. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO LABORAL. Podrán constituir acoso laboral, entre otras, las siguientes conductas, cuando se presenten en los términos previstos por la ley:

a) Agresiones verbales, físicas, psicológicas o tratos humillantes.
b) Comentarios ofensivos, burlas, insultos, amenazas o ridiculizaciones.
c) Aislamiento injustificado del trabajador.
d) Asignación de cargas desproporcionadas con finalidad de presión o castigo.
e) Descalificación pública, reiterada e injustificada del trabajo.
f) Obstaculización injustificada de herramientas, información o recursos necesarios para laborar.
g) Cambios arbitrarios de funciones, horarios o centro de trabajo con finalidad persecutoria.
h) Trato discriminatorio frente a otros trabajadores en condiciones similares.
i) Presiones indebidas para renunciar.
j) Retaliaciones por presentar quejas, reportes o reclamaciones.
k) Cualquier conducta que, de manera persistente y demostrable, afecte la dignidad, salud mental, estabilidad o ambiente laboral del trabajador.

ARTÍCULO 298. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral, por sí solas, las exigencias razonables de cumplimiento de funciones, horarios, procedimientos, reportes, uso de elementos de protección personal, normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, protocolos de clientes, estándares técnicos, controles de calidad, productividad, disciplina o instrucciones propias de la relación laboral. Tampoco constituyen acoso laboral las correcciones respetuosas, retroalimentaciones,

llamados preventivos sin efecto disciplinario, evaluaciones de desempeño, exigencias de cumplimiento contractual, apertura de procesos disciplinarios con debido proceso, cambios organizacionales justificados o decisiones legítimas de dirección empresarial, siempre que se realicen con respeto por la dignidad y los derechos del trabajador.

ARTÍCULO 299. ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL. Se entenderá por acoso sexual en el contexto laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste en relaciones de poder vertical u horizontal y que ocurra una o varias veces contra una persona en el contexto laboral.

ARTÍCULO 300. CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL. Podrán constituir acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

a) Comentarios, insinuaciones, mensajes, propuestas o solicitudes de carácter sexual no consentidas.

b) Contacto físico no consentido.

c) Miradas, gestos, expresiones, bromas o comentarios de contenido sexual que afecten la dignidad de la persona.

d) Envío de imágenes, audios, videos, enlaces, mensajes o contenido sexual no solicitado.

e) Condicionar beneficios laborales, permanencia, turnos, permisos, ascensos, contratación o trato favorable a favores sexuales.

f) Represalias por rechazar insinuaciones, propuestas o conductas de contenido sexual.

g) Persecución, hostigamiento o asedio con connotación sexual dentro o fuera de las instalaciones cuando exista relación con el contexto laboral.

h) Cualquier conducta sexual no consentida que afecte la dignidad, libertad, integridad, seguridad o ambiente laboral de una persona.

ARTÍCULO 301. DIFERENCIA ENTRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL. El acoso laboral y el acoso sexual tendrán rutas diferenciadas de atención. Las quejas por acoso laboral serán conocidas por los canales internos y, cuando corresponda, por el Comité de Convivencia Laboral, con enfoque preventivo, confidencial y conciliatorio. Las quejas por acoso sexual serán atendidas mediante una ruta especial, prioritaria y reservada, orientada a la protección de la persona afectada, prevención de retaliaciones, activación de medidas inmediatas y remisión a las instancias disciplinarias o autoridades competentes cuando haya lugar. Estas situaciones no estarán condicionadas a conciliación previa.

ARTÍCULO 302. MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES. ACUAPLANTAS adoptará medidas preventivas para promover un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de acoso, violencia y discriminación, tales como:

a) Socialización del Reglamento Interno de Trabajo.
b) Divulgación de políticas de convivencia, acoso laboral y acoso sexual.
c) Capacitaciones y campañas de prevención.
d) Promoción del trato respetuoso.
e) Canales de reporte claros y accesibles.
f) Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.
g) Protección de la confidencialidad.
h) Prevención de retaliaciones.
i) Seguimiento a situaciones de convivencia.
j) Medidas de mejora del clima laboral cuando sean necesarias.

ARTÍCULO 303. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. ACUAPLANTAS mantendrá conformado y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025 y demás normas aplicables. El Comité estará integrado por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, según el número de trabajadores y las reglas legales vigentes. En los términos de la Resolución 3461 de 2025: (i) el Comité se integrará por un (1) representante del empleador y uno (1) de los trabajadores, con sus suplentes cuando la Empresa tenga más de cinco (5) trabajadores, o por dos (2) representantes de cada parte, con sus suplentes, cuando tenga más de veinte (20) trabajadores; (ii) los representantes de los trabajadores serán elegidos mediante votación secreta con escrutinio público, y los del empleador serán designados por este; (iii) sus miembros tendrán un periodo de dos (2) años; (iv) no podrán ser postulados ni elegidos quienes en el último año hayan sido denunciados por acoso laboral o hayan sido víctimas de este; (v) el Comité se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes y extraordinariamente cada vez que reciba una queja; y (vi) presentará informes trimestrales y anuales de gestión.

ARTÍCULO 304. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá funciones preventivas, confidenciales, conciliatorias y de gestión frente a situaciones de convivencia y presunto acoso laboral, conforme a la normativa vigente.

Entre sus funciones estarán:

a) Recibir y tramitar quejas relacionadas con convivencia laboral y presunto acoso laboral.
b) Escuchar a las partes involucradas.
c) Promover espacios de diálogo respetuoso.
d) Proponer fórmulas de mejora o compromisos de convivencia.
e) Hacer seguimiento a los compromisos adoptados.
f) Recomendar medidas preventivas a la Empresa.

g) Remitir a la Gerencia o Talento Humano los casos que no puedan solucionarse mediante gestión preventiva.

h) Guardar reserva sobre la información conocida.

i) Presentar informes internos cuando corresponda.

j) Cumplir las demás funciones previstas por la ley y los procedimientos internos.

ARTÍCULO 305. LÍMITES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral no reemplaza las funciones disciplinarias de la Empresa, ni las competencias de autoridades administrativas, judiciales, policivas, penales o laborales. El Comité no podrá imponer sanciones, declarar responsabilidades disciplinarias, ordenar despidos, resolver controversias contractuales, modificar salarios, decidir sobre prestaciones sociales ni sustituir los procedimientos disciplinarios previstos en este Reglamento. Cuando los hechos puedan constituir falta disciplinaria, acoso sexual, violencia, delito, amenaza grave, riesgo para la seguridad o vulneración de derechos fundamentales, el caso deberá remitirse a la instancia interna o autoridad competente, según corresponda.

ARTÍCULO 306. CANALES PARA PRESENTAR QUEJAS O REPORTES. Las quejas, reportes o solicitudes relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o convivencia laboral podrán presentarse ante Talento Humano, Gerencia, jefe inmediato, Comité de Convivencia Laboral, responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o el canal que la Empresa disponga.

La queja podrá presentarse por escrito, correo electrónico, mensaje, formato interno, acta, comunicación verbal documentada o cualquier medio verificable.

Cuando la queja sea verbal, la persona que la reciba deberá dejar constancia escrita de los hechos informados, respetando la confidencialidad y dignidad de la persona que reporta.

ARTÍCULO 307. CONTENIDO MÍNIMO DE LA QUEJA. La queja deberá contener, en lo posible:

a) Nombre de la persona que reporta.

b) Nombre de la persona presuntamente afectada, si es diferente.

c) Nombre de la persona señalada, si se conoce.

d) Descripción clara de los hechos.

e) Fecha, hora y lugar aproximado de ocurrencia.

f) Testigos, si existen.

g) Pruebas disponibles, como mensajes, correos, fotografías, audios, videos, documentos o registros.

h) Medidas de protección solicitadas, si se consideran necesarias.

La falta de alguno de estos datos no impedirá la recepción de la queja cuando existan elementos mínimos para su revisión.

ARTÍCULO 308. TRÁMITE DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL. Las quejas por presunto acoso laboral o conflictos de convivencia serán remitidas al Comité de Convivencia Laboral, salvo que por la gravedad de los hechos deban ser conocidas directamente por Gerencia, Talento Humano, el procedimiento disciplinario o las autoridades competentes.

El Comité revisará la queja, escuchará a las partes, propondrá medidas de mejora o convivencia y hará seguimiento a los compromisos adoptados. Si no se logra solución, si los hechos persisten, si existen indicios de falta disciplinaria o si la situación supera la competencia del Comité, se remitirá el caso a la instancia correspondiente. El trámite ante el Comité no podrá exceder de sesenta y cinco (65) días calendario contados desde la presentación formal de la queja, conforme a los términos parciales previstos en la Resolución 3461 de 2025.

ARTÍCULO 309. RUTA ESPECIAL PARA QUEJAS POR ACOSO SEXUAL. Las quejas por presunto acoso sexual serán atendidas mediante ruta especial, prioritaria, confidencial y separada de la ruta ordinaria de convivencia laboral. La persona que reciba la queja deberá remitirla de forma inmediata a Gerencia, Talento Humano, Representante Legal o la instancia designada por la Empresa para activar las medidas de atención y protección correspondientes. La atención del acoso sexual deberá evitar la revictimización, proteger la confidencialidad de la persona afectada, prevenir retaliaciones, valorar medidas inmediatas de protección y remitir el caso al procedimiento disciplinario o autoridades competentes cuando haya lugar.

ARTÍCULO 310. MEDIDAS INMEDIATAS DE PROTECCIÓN. Cuando exista una queja por acoso sexual, violencia, amenaza, retaliación, discriminación grave o situación que pueda afectar la integridad de una persona, la Empresa podrá adoptar medidas inmediatas de protección, sin que ello implique prejuzgamiento. Estas medidas podrán incluir, según el caso:

a) Separación preventiva de espacios de trabajo.
b) Cambio temporal de turnos, actividades o canales de comunicación.
c) Restricción de contacto directo entre las personas involucradas.
d) Designación de un canal único de comunicación.
e) Acompañamiento interno.
f) Medidas de seguridad en ingreso, permanencia o salida.
g) Ajustes temporales de modalidad de trabajo.
h) Remisión a la EPS, ARL o autoridad competente cuando corresponda.
i) Cualquier medida razonable para proteger a la persona afectada.

ARTÍCULO 311. CAMPAÑAS Y ACCIONES DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL. Cuando se tenga conocimiento de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, la Empresa adoptará las acciones internas necesarias para fortalecer la prevención, sensibilización y transformación del ambiente laboral en un espacio libre de violencias.

En cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, ante presuntos actos de acoso sexual en el contexto laboral la Empresa implementará de inmediato una campaña de acción colectiva orientada a transformar el ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias, sin revelar la identidad de las personas involucradas.

ARTÍCULO 312. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA. Toda queja, reporte, entrevista, acta, prueba, comunicación o actuación relacionada con acoso laboral, acoso sexual, violencia, discriminación o convivencia laboral tendrá carácter reservado. La información solo podrá ser conocida por las personas que deban intervenir en la recepción, trámite, investigación, protección, decisión o reporte del caso. La reserva no impedirá que la Empresa entregue información a autoridades competentes cuando exista obligación legal, requerimiento formal o necesidad de protección.

ARTÍCULO 313. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe cualquier represalia, amenaza, intimidación, presión, aislamiento, maltrato, modificación injustificada de condiciones laborales o trato desfavorable contra quien presente una queja, reporte hechos, aporte pruebas, actúe como testigo, participe en una investigación o acompañe de buena fe una situación relacionada con acoso laboral, acoso sexual, violencia o discriminación. Las represalias podrán dar lugar a medidas disciplinarias, contractuales o legales, según corresponda. En particular, de conformidad con el artículo 14 de la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, se presume retaliatoria y carece de efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo de quien haya presentado una queja por acoso sexual o haya actuado como testigo en ella, cuando se produzca durante el trámite o dentro de los seis (6) meses siguientes a su presentación, sin perjuicio de las multas que imponga el Ministerio del Trabajo. Respecto de las quejas por acoso laboral se aplicarán las garantías contra actos de represalia previstas en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 314. DEBER DE COLABORACIÓN. Los trabajadores, aprendices, personal en misión, contratistas y demás personas vinculadas al contexto laboral deberán colaborar de buena fe con las actuaciones internas relacionadas con convivencia laboral, acoso laboral, acoso sexual, violencia o discriminación. La colaboración incluye suministrar información veraz, aportar pruebas disponibles, asistir a citaciones, guardar reserva y abstenerse de obstaculizar el trámite.

ARTÍCULO 315. CONFLICTO DE INTERÉS. Cuando una persona encargada de recibir, tramitar, analizar o decidir una queja tenga relación directa con los hechos, vínculo personal cercano con las personas involucradas, interés particular en el resultado o

cualquier situación que pueda afectar su imparcialidad, deberá declararse impedida o ser apartada del trámite.

La Empresa designará a otra persona o instancia para garantizar imparcialidad y confianza en el proceso.

ARTÍCULO 316. REMISIÓN AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Cuando de la queja, reporte o actuación interna se evidencien posibles faltas disciplinarias, incumplimientos graves, acoso sexual, acoso laboral, violencia, discriminación, amenazas, retaliaciones o conductas contrarias al Reglamento, la Empresa podrá iniciar el procedimiento disciplinario correspondiente. La remisión al procedimiento disciplinario no impedirá la adopción de medidas preventivas o de protección, ni la remisión a autoridades competentes cuando sea necesario.

ARTÍCULO 317. REMISIÓN A AUTORIDADES COMPETENTES. Cuando los hechos puedan constituir delito, violencia, amenaza grave, acoso sexual, afectación a derechos fundamentales, riesgo para la vida, salud o integridad, la Empresa podrá orientar a la persona afectada sobre las rutas externas disponibles y, cuando exista deber legal o autorización, remitir la información a las autoridades competentes. La persona afectada conservará en todo momento su derecho a acudir directamente ante el Ministerio del Trabajo, Fiscalía General de la Nación, autoridades judiciales, policivas, administrativas o entidades de salud que correspondan.

ARTÍCULO 318. SEGUIMIENTO Y CIERRE DE CASOS. La Empresa, el Comité de Convivencia Laboral o la instancia competente hará seguimiento a los compromisos, medidas de protección, acciones preventivas o decisiones adoptadas, según la naturaleza del caso. El cierre del caso deberá quedar documentado mediante acta, informe, comunicación o soporte verificable, indicando las actuaciones realizadas, medidas adoptadas y recomendaciones finales, si las hubiere.

ARTÍCULO 319. REGISTRO DOCUMENTAL. La Empresa conservará los soportes relacionados con quejas, reportes, actas, compromisos, medidas de protección, comunicaciones, informes y decisiones, conforme a la política de gestión documental, protección de datos personales, confidencialidad y términos legales aplicables. El acceso a esta información será restringido y se limitará a quienes tengan autorización o competencia para conocerla.

ARTÍCULO 320. ANEXOS Y POLÍTICAS COMPLEMENTARIAS. Las reglas específicas sobre conformación del Comité de Convivencia Laboral, procedimiento interno de quejas de acoso laboral, ruta de prevención y atención del acoso sexual, formatos de reporte, medidas de protección, campañas, seguimiento y cierre de casos podrán desarrollarse en anexos independientes. Estos anexos harán parte integral del presente Reglamento y no podrán desconocer la Constitución, la ley, el debido proceso, la confidencialidad, la no retaliación y los derechos de las personas involucradas.

CAPÍTULO XVI. DOTACIÓN, ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL, HERRAMIENTAS, EQUIPOS, VEHÍCULOS Y BIENES ASIGNADOS

ARTÍCULO 321. FINALIDAD DEL CAPÍTULO. El presente capítulo tiene como finalidad regular la entrega, uso, conservación, control, reposición, devolución y manejo adecuado de la dotación, uniformes, elementos de protección personal, herramientas, equipos, vehículos, dispositivos, documentos, llaves, carnés, accesos y demás bienes entregados por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** para la ejecución de las actividades laborales. Estas reglas buscan proteger la seguridad y salud de los trabajadores, garantizar la adecuada prestación del servicio, preservar los bienes de la Empresa, cumplir los requerimientos de clientes y prevenir daños, pérdidas, accidentes, incidentes o usos no autorizados.

ARTÍCULO 322. MARCO NORMATIVO. La entrega de dotación, calzado y vestido de labor se realizará conforme al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables. El artículo 230 del CST establece el suministro gratuito de calzado y vestido de labor para trabajadores permanentes que cumplan las condiciones legales, y el artículo 232 fija como fechas de entrega el **30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre**. La entrega, uso y control de elementos de protección personal se realizará conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Decreto 1072 de 2015 señala que el empleador debe suministrar los EPP sin costo para el trabajador, asegurar su uso, capacitar sobre su correcta utilización y garantizar su mantenimiento o reemplazo según vida útil.

ARTÍCULO 323. DOTACIÓN LEGAL. La Empresa entregará la dotación legal a los trabajadores que tengan derecho a ella, de acuerdo con el salario devengado, tiempo de servicio, naturaleza del cargo y demás condiciones previstas en la ley. La dotación legal podrá incluir calzado y vestido de labor adecuados a la actividad desempeñada, al área de trabajo, al cargo, al riesgo, a las condiciones operativas y a los requerimientos de presentación definidos por la Empresa. De conformidad con el artículo 230 del CST, tienen derecho a la dotación legal los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente y que, al momento de cada entrega, hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio de la Empresa.

ARTÍCULO 324. FECHAS DE ENTREGA DE DOTACIÓN. Cuando el trabajador tenga derecho a dotación legal, la Empresa realizará la entrega en las fechas establecidas por la normativa laboral vigente, esto es, **30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre**, o en las fechas que legalmente las modifiquen, adicionen o sustituyan. La Empresa conservará soporte físico, digital o electrónico de las entregas realizadas, indicando fecha, trabajador, elementos entregados, talla, cantidad, estado y firma o aceptación del trabajador.

ARTÍCULO 325. DOTACIÓN INSTITUCIONAL Y ELEMENTOS COMPLEMENTARIOS. Además de la dotación legal, la Empresa podrá entregar dotación institucional, uniformes, camisas, camibusos, overoles, chaquetas, carnés, elementos de identificación u otros elementos complementarios, de acuerdo con la imagen corporativa, el cargo, área, actividad, centro de trabajo o requerimientos de clientes. Para el personal administrativo, la Empresa podrá entregar camisas institucionales u otros elementos definidos internamente. Para el personal operativo, técnico y de ingeniería, la Empresa podrá entregar, según la actividad y el riesgo, camisas, camibusos, overoles, botas, casco, gafas, guantes, protección auditiva, protección respiratoria, máscaras para gases, filtros, arnés, líneas de vida, equipos de medición, herramientas u otros elementos necesarios para la ejecución segura de la labor.

ARTÍCULO 326. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. Los elementos de protección personal son dispositivos, accesorios, prendas, equipos o elementos destinados a proteger al trabajador frente a los riesgos derivados de sus actividades laborales. La Empresa definirá los elementos de protección personal requeridos según la matriz de peligros, evaluación de riesgos, perfil de cargo, actividad, procedimiento, lugar de trabajo, hoja de seguridad, permiso de trabajo, condiciones de operación y recomendaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los EPP deberán utilizarse como medida complementaria a los demás controles de prevención, tales como eliminación del riesgo, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, señalización, permisos, procedimientos e instrucciones de trabajo seguro.

ARTÍCULO 327. EPP SEGÚN ACTIVIDAD O RIESGO. La Empresa podrá exigir elementos de protección personal específicos para actividades como operación de PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo, mantenimiento de bombas, lavado de tanques, manejo de sustancias químicas, espacios confinados, trabajo en alturas, riesgo eléctrico, izaje, fabricación, instalación, soldadura, corte, perforación, conducción, cargue, descargue, limpieza, inspección o atención de emergencias. El trabajador no podrá iniciar ni ejecutar actividades que requieran EPP sin contar con los elementos exigidos, en buen estado y correctamente utilizados.

ARTÍCULO 328. ENTREGA Y REGISTRO DE EPP. La entrega de elementos de protección personal deberá quedar soportada mediante formato, acta, planilla, registro físico, digital, fotográfico o electrónico. El soporte podrá indicar fecha de entrega, nombre del trabajador, cargo, área, actividad, elemento entregado, cantidad, referencia, talla, estado, vida útil estimada, capacitación o instrucción de uso, firma o aceptación del trabajador y responsable de la entrega.

ARTÍCULO 329. USO OBLIGATORIO DE EPP. El trabajador deberá utilizar los elementos de protección personal entregados por la Empresa de forma obligatoria, correcta y

permanente durante la ejecución de las actividades que así lo requieran. El incumplimiento del uso de EPP será tratado conforme al régimen disciplinario del presente Reglamento, especialmente cuando genere riesgo para la vida, salud, integridad del trabajador, compañeros, clientes, terceros, instalaciones, equipos o ambiente.

ARTÍCULO 330. CONSERVACIÓN Y CUIDADO DE LA DOTACIÓN Y EPP. El trabajador deberá conservar la dotación, uniformes y elementos de protección personal en condiciones adecuadas de limpieza, presentación, funcionamiento y seguridad, salvo el desgaste normal derivado del uso autorizado. El trabajador deberá reportar oportunamente el deterioro, daño, vencimiento, pérdida, falla, contaminación o cualquier condición que impida el uso seguro de la dotación o EPP.

ARTÍCULO 331. REPOSICIÓN DE DOTACIÓN Y EPP. La Empresa realizará la reposición de dotación y elementos de protección personal cuando corresponda por desgaste normal, vida útil, deterioro, cambio de actividad, cambio de riesgo, daño no imputable al trabajador, recomendación de Seguridad y Salud en el Trabajo o necesidad operativa. Cuando la pérdida, daño o deterioro se origine en uso indebido, negligencia grave, dolo, abandono o conducta no autorizada del trabajador, la Empresa podrá adelantar la revisión correspondiente conforme al procedimiento disciplinario y las reglas legales aplicables.

ARTÍCULO 332. PROHIBICIÓN DE COMPENSAR LA DOTACIÓN EN DINERO. La dotación legal no podrá ser compensada en dinero, salvo que la ley lo permita expresamente. Los elementos entregados como dotación, uniformes o EPP deberán destinarse al uso laboral para el cual fueron suministrados, y no podrán venderse, prestarse, transferirse, alterar su identificación o utilizarse para fines personales no autorizados.

ARTÍCULO 333. INSPECCIÓN DE DOTACIÓN Y EPP. La Empresa podrá realizar inspecciones, verificaciones o controles sobre el uso, estado y disponibilidad de la dotación, uniformes y elementos de protección personal. Estas verificaciones podrán realizarse en oficina, bodega, taller, instalaciones de clientes, proyectos, plantas, vehículos, actividades de campo o cualquier lugar donde se preste el servicio.

ARTÍCULO 334. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO. La Empresa podrá entregar al trabajador herramientas, equipos, maquinaria, instrumentos, dispositivos, escaleras, bombas, mangueras, medidores, equipos eléctricos, equipos de medición de gases, equipos de muestreo, equipos de comunicación, computadores, celulares, cámaras, elementos de izaje, tableros, llaves, accesorios, repuestos, materiales o cualquier otro bien necesario para la ejecución de sus funciones. El trabajador deberá utilizar estos bienes únicamente para fines laborales autorizados, conforme a las instrucciones de la Empresa, manuales de uso, procedimientos, capacitaciones, permisos de trabajo y condiciones de seguridad aplicables.

ARTÍCULO 335. CUIDADO DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y BIENES. El trabajador será responsable del cuidado, conservación, uso adecuado y custodia razonable de las herramientas, equipos y bienes que le sean asignados. El trabajador deberá evitar golpes, pérdidas, mal uso, exposición innecesaria, abandono, manipulación no autorizada, modificación, préstamo, traslado, venta o entrega a terceros sin autorización de la Empresa.

ARTÍCULO 336. REPORTE DE DAÑOS, FALLAS O PÉRDIDAS. Todo daño, falla, pérdida, hurto, deterioro, accidente, incidente, uso indebido, vencimiento, mal funcionamiento o condición insegura relacionada con herramientas, equipos, vehículos, EPP, dotación o bienes asignados deberá ser reportado oportunamente al jefe inmediato, supervisor, Talento Humano, Gerencia, responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo o quien corresponda. El reporte deberá realizarse tan pronto el trabajador conozca la novedad, con la información y soportes disponibles.

ARTÍCULO 337. MANTENIMIENTO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS. La Empresa podrá establecer programas de inspección, mantenimiento preventivo, mantenimiento correctivo, calibración, verificación, limpieza, reposición o retiro de herramientas, equipos, vehículos y elementos de trabajo. El trabajador deberá permitir y facilitar dichas inspecciones, reportar novedades y abstenerse de utilizar herramientas o equipos que presenten condiciones inseguras, fallas evidentes, deterioro crítico o vencimiento.

ARTÍCULO 338. VEHÍCULOS ASIGNADOS O AUTORIZADOS. Cuando la Empresa asigne o autorice el uso de vehículos para actividades laborales, el trabajador deberá utilizarlos exclusivamente para los fines permitidos, respetar las normas de tránsito, portar licencia vigente, verificar condiciones básicas de seguridad, cuidar el vehículo y reportar oportunamente accidentes, comparendos, daños, fallas, vencimientos, documentos faltantes o cualquier novedad. El trabajador no podrá conducir vehículos de la Empresa, de clientes o asignados al servicio sin autorización, sin licencia vigente, bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, utilizando celular de forma insegura o incumpliendo normas de tránsito y seguridad vial.

ARTÍCULO 339. EQUIPOS TECNOLÓGICOS Y MEDIOS DIGITALES. Los computadores, celulares, tabletas, correos electrónicos, usuarios, claves, plataformas, aplicaciones, carpetas digitales, bases de datos, equipos de comunicación y demás medios tecnológicos asignados por la Empresa deberán utilizarse únicamente para fines laborales autorizados. El trabajador deberá proteger usuarios y contraseñas, evitar accesos no autorizados, reportar fallas o vulneraciones, abstenerse de instalar programas no autorizados y cumplir las políticas de seguridad de la información, protección de datos personales y confidencialidad.

ARTÍCULO 340. LLAVES, CARNÉS, TARJETAS Y ACCESOS. Las llaves, carnés, tarjetas, permisos de ingreso, claves, accesos, identificaciones o autorizaciones entregadas al

trabajador son de uso personal e intransferible. El trabajador no podrá prestar, duplicar, ceder, alterar, compartir o permitir el uso de estos elementos por terceros sin autorización de la Empresa. Toda pérdida, hurto, daño o uso indebido deberá reportarse de manera inmediata.

ARTÍCULO 341. USO DE LOGOS, MARCAS E IMAGEN CORPORATIVA. El trabajador deberá utilizar los uniformes, dotación, carnés, logos, marcas, distintivos e imagen corporativa de ACUAPLANTAS únicamente para fines laborales autorizados. Se prohíbe usar la imagen de la Empresa para actividades personales, comerciales, redes sociales, publicidad, servicios a terceros, opiniones personales, negocios particulares o actuaciones no autorizadas que puedan afectar el buen nombre de la Empresa.

ARTÍCULO 342. BIENES DE CLIENTES, PROVEEDORES O TERCEROS. Cuando el trabajador tenga acceso a bienes, equipos, instalaciones, documentos, herramientas, vehículos, áreas, sistemas o información de clientes, proveedores o terceros, deberá conservarlos, protegerlos y utilizarlos únicamente para la actividad autorizada. El trabajador deberá cumplir los protocolos del cliente, reportar cualquier novedad y abstenerse de manipular, retirar, trasladar, modificar o utilizar bienes de terceros sin autorización.

ARTÍCULO 343. DEVOLUCIÓN DE BIENES ASIGNADOS. Al finalizar el contrato de trabajo, cambiar de cargo, terminar un proyecto, culminar una actividad, suspenderse una autorización o cuando la Empresa lo requiera, el trabajador deberá devolver los bienes, herramientas, equipos, dotación no consumible, EPP reutilizable, documentos, archivos, llaves, carnés, tarjetas, celulares, computadores, vehículos, dispositivos y demás elementos asignados. La devolución deberá realizarse en la fecha, lugar y condiciones indicadas por la Empresa, dejando constancia del estado de los elementos entregados.

ARTÍCULO 344. RESPONSABILIDAD POR USO INDEBIDO. El uso indebido, pérdida, daño, destrucción, ocultamiento, apropiación, préstamo, venta o disposición no autorizada de dotación, EPP, herramientas, equipos, vehículos, documentos, información o bienes asignados podrá dar lugar al procedimiento disciplinario correspondiente. Cualquier descuento, cobro o compensación económica relacionada con bienes asignados solo podrá realizarse cuando exista autorización legal, judicial o del trabajador en los términos permitidos por la ley.

ARTÍCULO 345. PERSONAL EN MISIÓN, CONTRATISTAS Y TERCEROS. El personal en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores o terceros que ingresen a instalaciones de la Empresa, clientes, proyectos o actividades de campo deberán contar con los elementos de protección personal, herramientas, equipos y autorizaciones requeridas para la actividad que ejecuten. Cuando ACUAPLANTAS entregue elementos, herramientas o equipos a personal que no tenga vínculo laboral directo con la Empresa, dicha entrega se entenderá realizada para fines operativos, de seguridad o

contractuales, sin que ello modifique la naturaleza del vínculo existente con el verdadero empleador o contratista.

ARTÍCULO 346. ANEXO DE DOTACIÓN, EPP Y BIENES ASIGNADOS. La Empresa podrá desarrollar en un anexo independiente las reglas específicas sobre entrega, control, vida útil, reposición, inspección, devolución, formatos, responsables, tallas, inventarios, EPP por cargo, EPP por actividad crítica, herramientas asignadas, vehículos, equipos tecnológicos y demás bienes entregados para el desarrollo de las funciones. Dicho anexo hará parte integral del presente Reglamento y deberá aplicarse conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las necesidades operativas y las condiciones propias de cada cargo o proyecto.

CAPÍTULO XVII. USO DE MEDIOS DIGITALES, COMUNICACIONES, REGISTROS FOTOGRÁFICOS, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

ARTÍCULO 347. FINALIDAD DEL CAPÍTULO. El presente capítulo tiene como finalidad regular el uso adecuado de los medios digitales, canales de comunicación, registros fotográficos, videos, audios, documentos, plataformas, correos electrónicos, aplicaciones, archivos físicos o digitales, información técnica, comercial, administrativa, laboral y operativa a la que tengan acceso los trabajadores de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** Estas disposiciones buscan proteger la confidencialidad, la seguridad de la información, los datos personales, la imagen corporativa, la evidencia técnica de los servicios, la relación con clientes y el adecuado cumplimiento de las actividades laborales.

ARTÍCULO 348. MEDIOS DE COMUNICACIÓN AUTORIZADOS. La Empresa podrá utilizar como medios de comunicación laboral el correo electrónico, teléfono, WhatsApp, llamadas, mensajes de texto, plataformas digitales, aplicaciones, videollamadas, carpetas compartidas, sistemas de gestión, formatos digitales, grupos operativos, documentos físicos o cualquier otro medio definido por la Empresa. El trabajador deberá atender los medios de comunicación definidos por la Empresa durante su jornada laboral, disponibilidad autorizada o cuando se presenten situaciones urgentes, operativas, de seguridad, emergencia, continuidad del servicio o necesidad debidamente justificada.

ARTÍCULO 349. USO DE WHATSAPP Y GRUPOS DE TRABAJO. La Empresa podrá crear o utilizar grupos de WhatsApp u otros canales similares para la coordinación de actividades laborales, programación de servicios, reportes operativos, envío de fotografías, novedades, instrucciones, emergencias, seguimiento de proyectos, coordinación con clientes o comunicación interna.

El uso de estos grupos deberá limitarse a asuntos laborales, técnicos, administrativos, operativos o de seguridad. El trabajador deberá abstenerse de enviar cadenas, memes, mensajes ofensivos, información personal innecesaria, contenido político, religioso, comercial, discriminatorio, sexual, violento o ajeno a la finalidad del grupo.

ARTÍCULO 350. COMUNICACIONES FUERA DE LA JORNADA. Las comunicaciones laborales deberán realizarse preferiblemente dentro de la jornada ordinaria del trabajador. Fuera de la jornada, durante descansos, vacaciones, licencias, permisos o incapacidades, se respetará el derecho a la desconexión laboral, salvo situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, emergencia, continuidad del servicio, daño inminente, riesgo para personas, equipos, instalaciones, ambiente, clientes o necesidades urgentes debidamente justificadas.

ARTÍCULO 351. USO DE CELULAR DURANTE LA JORNADA. El trabajador podrá utilizar celular durante la jornada únicamente para actividades relacionadas con su labor, tales como llamadas de trabajo, reportes, fotografías, videos, registros, formatos, coordinación de servicios, comunicación con superiores, clientes autorizados, compañeros, proveedores o atención de emergencias.

El uso personal del celular no podrá interferir con las funciones asignadas, la seguridad, la operación, la atención al cliente, la conducción, el manejo de herramientas, el uso de equipos, la manipulación de químicos, el trabajo en alturas, espacios confinados, riesgo eléctrico, izaje, lavado de tanques o cualquier actividad crítica.

ARTÍCULO 352. CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL. El correo electrónico institucional, cuando sea asignado, deberá utilizarse exclusivamente para asuntos laborales, administrativos, comerciales, técnicos, contractuales u operativos relacionados con la Empresa.

El trabajador deberá proteger la confidencialidad de los mensajes, evitar el envío de información a destinatarios no autorizados, revisar los archivos adjuntos antes de remitirlos y reportar cualquier error, acceso no autorizado, mensaje sospechoso, pérdida de información o uso indebido.

ARTÍCULO 353. USUARIOS, CLAVES Y ACCESOS DIGITALES. Los usuarios, claves, contraseñas, accesos a plataformas, correos, carpetas, archivos, sistemas, aplicaciones, equipos o bases de datos son personales e intransferibles. El trabajador no podrá compartir, prestar, divulgar, anotar en lugares visibles, enviar por canales inseguros o permitir el uso de sus claves o accesos por parte de terceros, compañeros, clientes, proveedores, contratistas o personal no autorizado.

ARTÍCULO 354. REGISTROS FOTOGRÁFICOS Y VIDEOS DE ACTIVIDADES. La Empresa podrá solicitar al trabajador registros fotográficos, videos, audios, capturas de pantalla o evidencias digitales para soportar actividades laborales, inspecciones, servicios, mantenimientos, instalaciones, operación de plantas, reportes de avance, novedades,

incidentes, condiciones inseguras, mediciones, entregables, uso de EPP, asistencia, ingreso a clientes o cumplimiento de instrucciones. Estos registros deberán tomarse únicamente para fines laborales, técnicos, operativos, administrativos, contractuales, ambientales, de Seguridad y Salud en el Trabajo o de soporte del servicio.

ARTÍCULO 355. CONTENIDO DE LOS REGISTROS FOTOGRÁFICOS. Los registros fotográficos o videos deberán ser claros, veraces, pertinentes y relacionados con la actividad ejecutada. Cuando se trate de evidencia de servicios técnicos, operación, mantenimiento, instalación, lavado de tanques, manejo de químicos, actividades en PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo o trabajos en campo, el trabajador deberá procurar que la evidencia permita identificar la actividad, condición observada, avance, novedad, riesgo, equipo, área o resultado que se pretende soportar.

ARTÍCULO 356. RESTRICCIONES EN REGISTROS FOTOGRÁFICOS Y VIDEOS. El trabajador no podrá tomar, publicar, divulgar o compartir fotografías, videos, audios o capturas que contengan información confidencial, datos personales, documentos, rostros de personas, áreas restringidas, tableros, planos, sistemas, equipos, procesos, instalaciones de clientes o información reservada, salvo autorización de la Empresa o cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones. Se prohíbe publicar en redes sociales, estados de WhatsApp, perfiles personales, páginas web o medios externos fotografías, videos o información de la Empresa, clientes, trabajadores, contratistas, proveedores o terceros sin autorización previa.

ARTÍCULO 357. PROPIEDAD Y CUSTODIA DE LA EVIDENCIA DIGITAL. Los registros fotográficos, videos, reportes, documentos, formatos, planos, diseños, actas, informes, bases de datos, cotizaciones, propuestas, mediciones, resultados, bitácoras y demás evidencias elaboradas por el trabajador en cumplimiento de sus funciones son documentos de trabajo de la Empresa o del cliente, según corresponda. El trabajador deberá conservarlos, remitirlos y almacenarlos en los medios definidos por ACUAPLANTAS, evitando su pérdida, eliminación, alteración, uso personal o circulación no autorizada.

ARTÍCULO 358. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN. El trabajador deberá guardar estricta reserva sobre toda información técnica, comercial, financiera, administrativa, laboral, ambiental, contractual, operativa, estratégica, documental, digital o de cualquier otra naturaleza que conozca por razón de su cargo o actividad. La confidencialidad aplica respecto de información de ACUAPLANTAS, clientes, proveedores, trabajadores, contratistas, personal en misión, aliados, visitantes y terceros.

ARTÍCULO 359. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. Se considera información confidencial, entre otra, la siguiente:

a) Diseños, planos, memorias de cálculo, manuales, informes técnicos y propuestas.
b) Cotizaciones, precios, costos, márgenes, contratos y condiciones comerciales.

c) Listas de clientes, proveedores, contactos y oportunidades comerciales.

d) Información sobre operación de PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo, tanques, equipos e infraestructura.

e) Resultados de análisis, mediciones, muestras, dosificaciones, caudales, bitácoras y reportes operativos.

f) Información salarial, laboral, disciplinaria, médica o personal de trabajadores.

g) Claves, usuarios, accesos, bases de datos, carpetas, correos y plataformas.

h) Fotografías, videos, registros de campo, registros de clientes o evidencias de servicios.

i) Información suministrada por clientes, proveedores o terceros bajo reserva.

j) Cualquier información que por su naturaleza, contenido o finalidad no deba ser divulgada sin autorización.

ARTÍCULO 360. PROHIBICIÓN DE DIVULGACIÓN NO AUTORIZADA. El trabajador no podrá divulgar, copiar, extraer, vender, publicar, transferir, enviar, compartir, alterar, eliminar o utilizar información confidencial para fines personales, comerciales, académicos, de terceros o diferentes a los autorizados por la Empresa. Esta prohibición se mantiene durante la vigencia del contrato de trabajo y después de su terminación, respecto de la información que conserve carácter confidencial.

ARTÍCULO 361. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. El trabajador deberá cumplir la política de tratamiento de datos personales de la Empresa y las normas aplicables sobre recolección, almacenamiento, uso, circulación, transmisión, transferencia, actualización, consulta, conservación y eliminación de datos personales. El trabajador solo podrá tratar datos personales cuando ello sea necesario para el cumplimiento de sus funciones y dentro de las finalidades autorizadas por la Empresa.

ARTÍCULO 362. DATOS PERSONALES SENSIBLES O RESERVADOS. La información médica, biométrica, familiar, financiera, disciplinaria, salarial, de seguridad social, imágenes, fotografías, videos, información de menores de edad, información de salud, datos de contacto, documentos de identidad y demás datos sensibles o reservados deberán manejarse con especial cuidado y confidencialidad. El trabajador no podrá solicitar, divulgar o usar este tipo de información si no cuenta con autorización, finalidad legítima y necesidad relacionada con sus funciones.

ARTÍCULO 363. MANEJO DE INFORMACIÓN DE CLIENTES. Cuando el trabajador tenga acceso a información, documentos, áreas, sistemas, equipos, procesos, reportes o instalaciones de clientes, deberá cumplir las obligaciones de confidencialidad, protección de datos, seguridad física, seguridad de la información y protocolos definidos por ACUAPLANTAS y por el cliente.

La información de clientes no podrá ser utilizada para fines personales, comerciales propios, contacto directo no autorizado, ofrecimiento de servicios particulares o beneficio de terceros.

ARTÍCULO 364. MANEJO DE DOCUMENTOS FÍSICOS Y DIGITALES. El trabajador deberá conservar, organizar, proteger y entregar oportunamente los documentos físicos y digitales bajo su responsabilidad. Se prohíbe destruir, ocultar, alterar, eliminar, retener, extraer o trasladar documentos, carpetas, archivos, actas, reportes, formatos, registros, planos, propuestas, contratos o evidencias sin autorización de la Empresa.

ARTÍCULO 365. USO DE REDES SOCIALES. El trabajador podrá hacer uso personal de redes sociales, siempre que no utilice información reservada de la Empresa, clientes, trabajadores, contratistas o terceros, ni afecte injustificadamente el buen nombre, la confidencialidad, la seguridad, la convivencia laboral o la relación con clientes. El trabajador no podrá presentarse como vocero de la Empresa, publicar comunicaciones institucionales, responder a clientes, hacer anuncios comerciales o divulgar información técnica, operativa o contractual sin autorización.

ARTÍCULO 366. COMUNICACIÓN CON CLIENTES Y TERCEROS. La comunicación con clientes, proveedores, contratistas, autoridades o terceros deberá realizarse por los canales, personas y condiciones autorizadas por la Empresa. El trabajador no podrá comprometer a ACUAPLANTAS, modificar condiciones comerciales, aceptar obligaciones, hacer promesas, cambiar alcances, autorizar descuentos, recibir pagos, emitir conceptos oficiales o entregar información sensible sin autorización de la Gerencia, jefe inmediato o responsable del proyecto.

ARTÍCULO 367. MANEJO DE PAGOS, DINERO O INFORMACIÓN FINANCIERA. El trabajador solo podrá recibir, manejar, transportar o reportar dinero, pagos, anticipos, soportes contables, facturas, recibos, cuentas de cobro, información bancaria o financiera cuando ello haga parte de sus funciones y cuente con autorización de la Empresa. Todo manejo de dinero o información financiera deberá ser soportado, reportado y legalizado conforme a los procedimientos internos.

ARTÍCULO 368. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. El trabajador deberá adoptar medidas razonables para proteger la información de la Empresa, tales como cerrar sesiones, proteger dispositivos, no compartir claves, evitar redes inseguras, no descargar archivos sospechosos, no instalar programas no autorizados, no usar dispositivos externos sin autorización y reportar incidentes de seguridad. Cualquier pérdida, acceso indebido, robo, filtración, eliminación, daño, virus, mensaje sospechoso o vulneración de información deberá ser reportada oportunamente.

ARTÍCULO 369. USO DE DISPOSITIVOS PERSONALES. Cuando el trabajador utilice dispositivos personales para fines laborales, tales como celular, computador, tableta, cámara o memoria, deberá cumplir las reglas de confidencialidad, protección de

datos, seguridad de la información, registros fotográficos, almacenamiento y entrega de evidencias definidas por la Empresa. La Empresa podrá exigir que la información laboral sea remitida, cargada, eliminada o trasladada a los medios institucionales cuando sea necesario para proteger la confidencialidad y continuidad del servicio.

ARTÍCULO 370. DEVOLUCIÓN O ELIMINACIÓN DE INFORMACIÓN AL FINALIZAR EL CONTRATO. Al finalizar el contrato de trabajo, cambiar de cargo, terminar un proyecto o cuando la Empresa lo solicite, el trabajador deberá devolver, entregar, trasladar o eliminar de sus dispositivos personales o medios no autorizados toda información laboral, técnica, comercial, administrativa, operativa, documental o digital de la Empresa o clientes. La Empresa podrá solicitar constancia de entrega, eliminación o devolución de la información, respetando la intimidad del trabajador y la normativa aplicable.

ARTÍCULO 371. USO DE INFORMACIÓN PARA FINES ACADÉMICOS O PERSONALES. El trabajador no podrá utilizar información, documentos, fotografías, datos, planos, informes, registros, diseños, muestras, resultados, cotizaciones o casos de la Empresa o clientes para fines académicos, personales, comerciales, publicaciones, trabajos, presentaciones, redes sociales o portafolios sin autorización previa de ACUAPLANTAS. Cuando la Empresa autorice el uso de información para fines académicos o de capacitación, podrá exigir anonimización, eliminación de datos sensibles, reserva de nombres de clientes y revisión previa del material.

ARTÍCULO 372. INCUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE CONFIDENCIALIDAD Y MEDIOS DIGITALES. El incumplimiento de las disposiciones de este capítulo podrá dar lugar al procedimiento disciplinario correspondiente, sin perjuicio de las acciones civiles, penales, administrativas, contractuales o comerciales que puedan proceder por daños, filtración de información, afectación de clientes, uso indebido de datos personales o vulneración de derechos de terceros.

ARTÍCULO 373. ANEXO DE MEDIOS DIGITALES, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS. La Empresa podrá desarrollar en un anexo independiente las reglas específicas sobre uso de WhatsApp, correo electrónico, celular, registros fotográficos, redes sociales, protección de datos personales, confidencialidad, seguridad de la información, manejo documental, comunicación con clientes y devolución de información. Dicho anexo hará parte integral del presente Reglamento y deberá ser aplicado por trabajadores, aprendices, personal en misión, contratistas y terceros cuando corresponda.

CAPÍTULO XVIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GESTIÓN AMBIENTAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

ARTÍCULO 374. FINALIDAD DEL CAPÍTULO. El presente capítulo tiene como finalidad establecer las reglas internas de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** para proteger la vida, salud, integridad y seguridad de los trabajadores, aprendices, personal en misión,

contratistas, subcontratistas, proveedores, visitantes y terceros que participen en sus actividades. También busca prevenir accidentes, enfermedades laborales, emergencias, incidentes, daños ambientales, afectaciones a equipos, instalaciones, clientes o terceros, especialmente en actividades técnicas, operativas, administrativas, de fabricación, instalación, mantenimiento y operación de sistemas de tratamiento de agua potable, agua residual, bombeo, tanques, equipos electromecánicos e infraestructura relacionada.

ARTÍCULO 375. MARCO NORMATIVO. Las disposiciones de este capítulo se fundamentan en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la normativa del Sistema General de Riesgos Laborales, las normas ambientales aplicables y demás disposiciones que regulen la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Decreto 1072 de 2015 establece obligaciones del empleador dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Resolución 0312 de 2019 define los Estándares Mínimos del SG-SST que deben cumplir las empresas según sus condiciones particulares.

ARTÍCULO 376. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. implementará, mantendrá y mejorará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con su actividad económica, número de trabajadores, centros de trabajo, nivel de riesgo, procesos, proyectos y actividades ejecutadas. El SG-SST comprenderá, entre otros aspectos, política, objetivos, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, controles, capacitaciones, inspecciones, investigación de incidentes y accidentes, gestión de emergencias, medicina preventiva, programas de vigilancia, auditorías, mejora continua y demás componentes exigidos por la normativa aplicable.

ARTÍCULO 377. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL SG-SST. Los trabajadores deberán participar activamente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo las instrucciones, procedimientos, capacitaciones, reportes, controles, uso de EPP, pausas activas, simulacros, inspecciones, investigaciones y demás actividades programadas por la Empresa. La participación del trabajador en el SG-SST no será opcional cuando se trate de actividades obligatorias de prevención, control de riesgos, capacitación, inducción, reinducción, reporte de novedades o atención de emergencias.

ARTÍCULO 378. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS. La Empresa identificará los peligros, evaluará y valorará los riesgos asociados a sus actividades, teniendo en cuenta cargos, áreas, procesos, proyectos, instalaciones de clientes, actividades de campo, equipos, herramientas, sustancias químicas, condiciones ambientales, turnos, desplazamientos y tareas críticas.

La matriz de peligros deberá servir como base para definir controles, elementos de protección personal, capacitaciones, permisos de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, procedimientos seguros, inspecciones y medidas preventivas.

ARTÍCULO 379. ACTIVIDADES CRÍTICAS O DE ALTO RIESGO. Para efectos del presente Reglamento, se consideran actividades críticas o de alto riesgo, entre otras, las siguientes:

a) Trabajo en alturas.
b) Trabajo en espacios confinados.
c) Actividades con riesgo eléctrico.
d) Manejo de sustancias químicas.
e) Izaje, cargue, descargue y manipulación de cargas.
f) Conducción de vehículos.
g) Lavado, limpieza o intervención de tanques.
h) Mantenimiento de bombas, tableros, sistemas eléctricos o electromecánicos.
i) Operación de PTAP, PTAR, EBAR y sistemas de bombeo.
j) Soldadura, corte, perforación, pulido o fabricación.
k) Manejo de aguas residuales, lodos, residuos o sustancias contaminantes.
l) Actividades en instalaciones de clientes con protocolos especiales.
m) Atención de emergencias, contingencias o fallas operativas.

ARTÍCULO 380. PERMISOS DE TRABAJO Y ANÁLISIS DE TRABAJO SEGURO. La Empresa podrá exigir permisos de trabajo, análisis de trabajo seguro, listas de chequeo, inspecciones preoperacionales, autorizaciones, mediciones, certificaciones, capacitaciones, supervisión o acompañamiento para ejecutar actividades críticas o de alto riesgo. El trabajador no podrá iniciar una actividad crítica si no cuenta con autorización, condiciones seguras, herramientas adecuadas, elementos de protección personal, procedimiento aplicable y controles definidos por la Empresa.

ARTÍCULO 381. INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN EN SST. La Empresa realizará inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los riesgos del cargo, funciones, actividades, proyectos, equipos, sustancias químicas, protocolos de clientes y procedimientos internos. El trabajador deberá asistir, participar y aplicar los conocimientos recibidos en las actividades programadas por la Empresa.

ARTÍCULO 382. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. La Empresa gestionará las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, de retiro, post incapacidad, por cambio de ocupación o las que resulten necesarias, conforme al cargo, exposición a riesgos, matriz de peligros, recomendaciones médicas y normativa aplicable. El trabajador deberá asistir a las evaluaciones programadas, suministrar

información veraz al profesional de salud ocupacional y cumplir las recomendaciones o restricciones médicas emitidas.

ARTÍCULO 383. RESTRICCIONES MÉDICAS Y REINTEGRO LABORAL. Cuando un trabajador cuente con restricciones, recomendaciones médicas, procesos de rehabilitación o reintegro laboral, la Empresa evaluará las medidas razonables que correspondan, teniendo en cuenta el cargo, funciones, riesgos, condiciones operativas y recomendaciones emitidas por los profesionales competentes. El trabajador deberá informar oportunamente las restricciones o recomendaciones médicas que puedan afectar la ejecución segura de sus labores.

ARTÍCULO 384. REPORTE DE ACCIDENTES, INCIDENTES Y CONDICIONES INSEGURAS. Todo accidente de trabajo, incidente, casi accidente, condición insegura, acto inseguro, exposición peligrosa, emergencia, afectación a la salud, derrame, fuga, daño ambiental, falla de equipo o situación de riesgo deberá ser reportada inmediatamente al jefe inmediato, supervisor, Talento Humano, responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, Gerencia o quien corresponda. El trabajador deberá suministrar información clara, completa y veraz sobre lo ocurrido, colaborar con la atención inicial y participar en la investigación cuando sea requerido.

ARTÍCULO 385. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES. La Empresa investigará los incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, emergencias, fallas operativas o eventos significativos, con el fin de identificar causas, establecer acciones correctivas, prevenir recurrencias y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajador deberá colaborar con la investigación, aportar información veraz, entregar soportes disponibles y abstenerse de alterar, ocultar o destruir evidencias.

ARTÍCULO 386. TRABAJO EN ALTURAS. Las actividades de trabajo en alturas solo podrán realizarse cuando se cumplan las condiciones legales, técnicas y de seguridad aplicables, incluyendo capacitación, autorización, sistemas de protección contra caídas, inspección de equipos, permisos de trabajo, supervisión y plan de rescate cuando corresponda. El trabajador no podrá ejecutar trabajo en alturas sin contar con la competencia, autorización, equipos certificados o elementos de protección requeridos para la actividad. La Resolución 4272 de 2021 establece los requisitos mínimos de seguridad para el desarrollo de trabajo en alturas.

ARTÍCULO 387. TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS. Las actividades en espacios confinados deberán realizarse únicamente cuando se cuente con autorización, identificación del espacio, evaluación de riesgos, medición de atmósfera cuando aplique, ventilación, permiso de trabajo, equipos de protección, comunicación, vigilancia externa, plan de rescate y demás controles definidos por la Empresa. El trabajador no podrá ingresar a tanques, pozos, cámaras, reactores, estructuras cerradas, áreas de acceso limitado o espacios confinados sin autorización expresa y sin

que se hayan verificado previamente las condiciones de seguridad. La Resolución 0491 de 2020 establece requisitos mínimos para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que desarrollan trabajos en espacios confinados.

ARTÍCULO 388. RIESGO ELÉCTRICO. Las actividades eléctricas, intervención de tableros, conexiones, equipos energizados, bombas, controles, cableado o sistemas electromecánicos solo podrán ser ejecutadas por personal autorizado, competente y con los elementos de protección, herramientas aisladas, permisos y controles requeridos.

Antes de intervenir equipos eléctricos, el trabajador deberá verificar condiciones seguras, bloqueo o aislamiento de energías cuando aplique, ausencia de humedad, señalización, estado de herramientas y autorización del responsable correspondiente.

ARTÍCULO 389. MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS. El trabajador que manipule sustancias químicas deberá cumplir las hojas de seguridad, rotulado, compatibilidad, almacenamiento, transporte, dosificación, uso de EPP, ventilación, manejo de derrames, disposición de envases y demás instrucciones definidas por la Empresa.

Se prohíbe mezclar sustancias químicas sin autorización, reenvasar sin rotulado, almacenar productos incompatibles, retirar etiquetas, usar recipientes no permitidos o disponer residuos químicos en sitios no autorizados.

ARTÍCULO 390. OPERACIÓN DE PTAP, PTAR, EBAR Y SISTEMAS DE BOMBEO. Los trabajadores que operen, inspeccionen, mantengan o intervengan PTAP, PTAR, EBAR, sistemas de bombeo, tanques, filtros, clarificadores, reactores, tableros, dosificadores, tuberías, válvulas o equipos relacionados deberán cumplir los procedimientos operativos, controles de seguridad, uso de EPP, reportes, mediciones, bitácoras y protocolos establecidos. El trabajador deberá reportar oportunamente fallas, fugas, reboses, olores anormales, ruidos, vibraciones, sobrecargas, obstrucciones, derrames, afectaciones ambientales o cualquier condición que pueda comprometer la operación.

ARTÍCULO 391. LAVADO, LIMPIEZA E INTERVENCIÓN DE TANQUES. Las actividades de lavado, limpieza, inspección, evacuación, succión, mantenimiento o intervención de tanques deberán ejecutarse con autorización, análisis de riesgos, medición de atmósfera cuando aplique, ventilación, control de energías, manejo de residuos, EPP, herramientas adecuadas y supervisión definida por la Empresa. Cuando la actividad implique ingreso a tanque o espacio confinado, se aplicarán los controles específicos para espacios confinados.

ARTÍCULO 392. IZAJE, CARGUE, DESCARGUE Y MANIPULACIÓN DE CARGAS. Las actividades de izaje, cargue, descargue, traslado de equipos, tanques, bombas, materiales, químicos, herramientas o estructuras deberán realizarse con planeación, personal competente, equipos adecuados, inspección previa, señalización, comunicación clara y control de áreas de riesgo.

El trabajador deberá abstenerse de ubicarse bajo cargas suspendidas, manipular equipos sin autorización, exceder capacidades, improvisar elementos de izaje o realizar maniobras inseguras.

ARTÍCULO 393. CONDUCCIÓN Y SEGURIDAD VIAL. El trabajador que conduzca vehículos asignados, propios autorizados, de clientes o contratados para actividades laborales deberá cumplir las normas de tránsito, portar licencia vigente, respetar límites de velocidad, usar cinturón de seguridad, reportar novedades y abstenerse de conducir bajo efectos de alcohol, sustancias psicoactivas, fatiga extrema o condiciones que afecten su seguridad. También deberá reportar accidentes, incidentes, comparendos, fallas mecánicas, vencimientos documentales o cualquier situación que afecte la seguridad vial.

ARTÍCULO 394. MANEJO DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA. Las herramientas, equipos, maquinaria, bombas, mangueras, medidores, escaleras, pulidoras, taladros, equipos eléctricos, equipos de medición de gases y demás elementos de trabajo deberán utilizarse conforme a su finalidad, manuales, instrucciones, capacitaciones y condiciones de seguridad. El trabajador deberá inspeccionar visualmente los equipos antes de usarlos, reportar fallas y abstenerse de utilizar herramientas en mal estado, modificadas, incompletas o inseguras.

ARTÍCULO 395. ORDEN, ASEO Y CONDICIONES SEGURAS DE TRABAJO. El trabajador deberá mantener ordenadas y limpias las áreas de trabajo, herramientas, equipos, zonas de paso, vehículos, bodega, taller, oficina, plantas, instalaciones de clientes y lugares donde ejecute actividades laborales. Los residuos, materiales, químicos, cables, mangueras, herramientas o equipos deberán ubicarse de forma que no generen caídas, obstrucciones, contaminación, derrames, golpes, atrapamientos o riesgos para las personas.

ARTÍCULO 396. SEÑALIZACIÓN, DEMARCACIÓN Y CONTROL DE ÁREAS. La Empresa podrá exigir señalización, demarcación, aislamiento, barreras, cintas, conos, avisos, bloqueos, permisos de ingreso o controles de acceso en áreas de riesgo. El trabajador deberá respetar la señalización, abstenerse de retirar barreras sin autorización y evitar el ingreso de personas no autorizadas a zonas restringidas o peligrosas.

ARTÍCULO 397. ATENCIÓN DE EMERGENCIAS. La Empresa contará con mecanismos de preparación y respuesta ante emergencias, conforme a sus riesgos, sedes, proyectos, actividades de campo e instalaciones de clientes.

Los trabajadores deberán atender las instrucciones de evacuación, alarma, control inicial, primeros auxilios, comunicación, reporte, uso de extintores, manejo de derrames, rescate o cualquier otra medida definida en los planes de emergencia.

ARTÍCULO 398. BRIGADAS, SIMULACROS Y PRIMEROS AUXILIOS. La Empresa podrá conformar brigadas de emergencia, designar responsables, programar simulacros,

capacitar en primeros auxilios, prevención de incendios, evacuación, control de derrames, rescate o atención inicial de emergencias. El trabajador deberá participar en los simulacros y actividades de preparación que le sean programadas, salvo causa justificada.

ARTÍCULO 399. GESTIÓN AMBIENTAL EN LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA. Los trabajadores deberán cumplir las normas ambientales, procedimientos internos, permisos, instrucciones de clientes y medidas de prevención aplicables a las actividades de ACUAPLANTAS. En especial, deberán prevenir vertimientos no autorizados, derrames, disposición inadecuada de residuos, contaminación de suelo o agua, manejo indebido de lodos, químicos, aguas residuales, envases, empaques o residuos generados durante la prestación del servicio.

ARTÍCULO 400. MANEJO DE RESIDUOS. Los residuos ordinarios, reciclables, peligrosos, especiales, lodos, envases contaminados, trapos, filtros, empaques, químicos vencidos o materiales derivados de las actividades deberán segregarse, almacenarse, transportarse y disponerse conforme a las instrucciones de la Empresa, el cliente y la normativa aplicable.

El trabajador no podrá abandonar, mezclar, quemar, enterrar, verter o disponer residuos en sitios no autorizados.

ARTÍCULO 401. MANEJO DE DERRAMES, FUGAS O VERTIMIENTOS ACCIDENTALES. Cuando se presente un derrame, fuga, rebose, vertimiento accidental o liberación de sustancias, aguas, lodos, combustibles, químicos o residuos, el trabajador deberá reportarlo de inmediato y seguir las instrucciones de control, contención, limpieza, señalización, disposición y reporte definidas por la Empresa. El trabajador no deberá ocultar, minimizar o manipular de manera insegura un evento ambiental o de seguridad.

ARTÍCULO 402. DERECHO A REPORTAR RIESGO GRAVE E INMINENTE. Cuando el trabajador identifique una condición que represente riesgo grave e inminente para su vida, salud, la de sus compañeros, clientes, terceros, instalaciones, equipos o ambiente, deberá reportarla de inmediato y abstenerse de ejecutar la actividad hasta que la Empresa evalúe la situación y adopte las medidas correspondientes. El reporte de una condición insegura no podrá generar represalias contra el trabajador cuando sea realizado de buena fe.

ARTÍCULO 403. INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y AMBIENTALES. La Empresa podrá realizar inspecciones periódicas o extraordinarias a áreas de trabajo, herramientas, equipos, vehículos, EPP, instalaciones, bodegas, plantas, proyectos, actividades en campo y documentos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión ambiental. El trabajador deberá permitir las inspecciones, atender las recomendaciones y ejecutar las acciones correctivas que le correspondan.

ARTÍCULO 404. CONTRATISTAS, PERSONAL EN MISIÓN Y TERCEROS. El personal en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores y terceros que participen en actividades de ACUAPLANTAS deberán cumplir las reglas de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión ambiental, ingreso, permanencia, EPP, permisos, reportes, protocolos de clientes y demás instrucciones aplicables. Cuando no exista vínculo laboral directo con ACUAPLANTAS, la Empresa podrá exigir cumplimiento operativo y de seguridad, sin que ello modifique la naturaleza del vínculo con el verdadero empleador o contratista.

ARTÍCULO 405. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES POR CONDICIONES INSEGURAS. La Empresa podrá suspender total o parcialmente una actividad cuando identifique condiciones inseguras, falta de EPP, ausencia de permisos, falla de equipos, riesgo eléctrico, atmósfera peligrosa, condiciones climáticas adversas, falta de personal competente, incumplimiento de protocolos o cualquier situación que comprometa la seguridad, salud, ambiente o continuidad del servicio.

La actividad solo podrá reanudarse cuando se hayan adoptado los controles correspondientes.

ARTÍCULO 406. REGISTROS Y SOPORTES DE SST Y GESTIÓN AMBIENTAL. La Empresa podrá exigir registros, formatos, listas de chequeo, permisos de trabajo, actas, capacitaciones, inspecciones, reportes fotográficos, bitácoras, mediciones, certificados, hojas de seguridad, registros de entrega de EPP, reportes de incidentes y demás soportes relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo y gestión ambiental.

El trabajador deberá diligenciar y entregar dichos soportes de manera completa, veraz y oportuna.

ARTÍCULO 407. INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SST Y GESTIÓN AMBIENTAL. El incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión ambiental, uso de EPP, permisos de trabajo, procedimientos seguros, reportes, protocolos de clientes o instrucciones de prevención podrá dar lugar al procedimiento disciplinario correspondiente.

La gravedad de la conducta se valorará según el riesgo generado, daño causado, reincidencia, actividad ejecutada, afectación a personas, equipos, instalaciones, clientes, terceros o ambiente.

ARTÍCULO 408. MEJORA CONTINUA. La Empresa podrá actualizar procedimientos, matrices, controles, capacitaciones, formatos, permisos, programas, planes de emergencia y demás documentos de Seguridad y Salud en el Trabajo o gestión ambiental, de acuerdo con cambios legales, tecnológicos, operativos, contractuales, incidentes, auditorías, inspecciones o recomendaciones de mejora. Los trabajadores deberán acatar las actualizaciones que sean comunicadas, socializadas o incorporadas a los documentos internos.

CAPÍTULO XIX. PUBLICACIÓN, DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 409. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. fijará dos (2) copias del presente Reglamento Interno de Trabajo, en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y visibles de sus instalaciones, sede administrativa, bodega, taller, fábrica o centro de trabajo principal, en caracteres legibles y de fácil consulta para los trabajadores. La publicación también podrá realizarse en los demás centros de trabajo, proyectos, frentes de operación o lugares donde la Empresa preste servicios de manera permanente o habitual, cuando las condiciones del servicio así lo permitan.

ARTÍCULO 410. PUBLICACIÓN FÍSICA Y DIGITAL. La Empresa complementará la publicación física del Reglamento con su publicación permanente en medio virtual y podrá utilizar, además, otros medios digitales, tales como correo electrónico, carpetas compartidas, plataformas documentales, grupos internos autorizados, sistemas de gestión, intranet, herramientas tecnológicas o cualquier otro medio que permita a los trabajadores conocer, consultar y conservar el contenido del Reglamento. La divulgación digital tendrá como finalidad facilitar el acceso permanente al Reglamento, dejar trazabilidad de su comunicación y fortalecer su socialización entre los trabajadores.

ARTÍCULO 411. COMUNICACIÓN INTERNA. La Empresa informará a los trabajadores la expedición, actualización, publicación y entrada en vigencia del presente Reglamento mediante circular interna, comunicación escrita, correo electrónico, acta de socialización, reunión, capacitación, inducción, reinducción o cualquier otro medio verificable. La comunicación deberá indicar, como mínimo, la existencia del Reglamento, el lugar o medio de consulta, la fecha de publicación y la fecha a partir de la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 412. SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S. podrá realizar jornadas de socialización, capacitación o divulgación del Reglamento Interno de Trabajo, especialmente frente a los capítulos relacionados con jornada laboral, obligaciones, prohibiciones, faltas, sanciones, procedimiento disciplinario, acoso laboral, acoso sexual, Seguridad y Salud en el Trabajo, confidencialidad, protección de datos personales y uso de herramientas o bienes asignados. La asistencia a las actividades de socialización será obligatoria cuando la Empresa las programe dentro de la jornada laboral o como parte de procesos de inducción, reinducción o actualización normativa.

ARTÍCULO 413. CONSTANCIA DE PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN. La Empresa conservará los soportes de publicación, divulgación y socialización del Reglamento

Interno de Trabajo, tales como registros fotográficos, circulares internas, correos electrónicos, actas, listas de asistencia, constancias de entrega, firmas de recibido, aceptaciones digitales o cualquier otro medio que permita acreditar que el Reglamento fue puesto en conocimiento de los trabajadores.

ARTÍCULO 414. CONSULTA PERMANENTE. Los trabajadores podrán consultar el Reglamento Interno de Trabajo en los lugares físicos o medios digitales definidos por la Empresa. La Empresa procurará que el Reglamento se encuentre disponible de forma clara, completa y actualizada, sin perjuicio de las obligaciones legales de publicación que resulten aplicables.

CAPÍTULO XX. VIGENCIA, MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIÓN

ARTÍCULO 415. ENTRADA EN VIGENCIA. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de la fecha indicada por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** en la comunicación interna mediante la cual se informe a los trabajadores sobre su publicación y aplicación. Desde su entrada en vigencia, sus disposiciones serán obligatorias para la Empresa y para todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, sin perjuicio de las normas legales, contractuales o condiciones más favorables que deban respetarse.

ARTÍCULO 416. OBSERVACIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores podrán presentar ante la Empresa las observaciones, solicitudes de aclaración o solicitudes de ajuste que consideren necesarias respecto del contenido del Reglamento Interno de Trabajo, cuando estimen que alguna disposición puede contrariar la ley laboral, afectar derechos mínimos o requerir precisión para su correcta aplicación. La Empresa revisará las observaciones presentadas y realizará los ajustes que considere procedentes, conforme a la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas laborales vigentes y los principios de favorabilidad, debido proceso y protección de los derechos mínimos del trabajador. Para tal efecto, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la publicación, la organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que el Reglamento contraría los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST; a falta de acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, de conformidad con el artículo 119 del CST, modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 417. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento podrá ser modificado, actualizado, adicionado o sustituido cuando existan cambios legales, jurisprudenciales, administrativos, operativos, contractuales, organizacionales, tecnológicos, de Seguridad y Salud en el Trabajo, protección de datos personales, convivencia laboral o cualquier otra circunstancia que haga necesaria su actualización.

Toda modificación deberá ser publicada, comunicada y socializada a los trabajadores en los términos previstos por la ley y por el presente Reglamento.

ARTÍCULO 418. SOPORTE DE MODIFICACIONES. La Empresa conservará soporte de las modificaciones, actualizaciones, adiciones o sustituciones realizadas al Reglamento Interno de Trabajo. Para tal efecto, podrá llevar control de versiones, registro de cambios, actas de aprobación, comunicaciones internas, publicaciones, constancias de socialización o cualquier otro documento que permita identificar la fecha, versión, alcance y contenido de la modificación realizada.

ARTÍCULO 419. ACTUALIZACIÓN POR CAMBIOS NORMATIVOS. Cuando una disposición del presente Reglamento sea modificada, derogada, declarada inexequible o sustituida por una norma legal posterior, se entenderá aplicable la norma vigente que resulte obligatoria, sin necesidad de que ello implique la invalidez total del Reglamento. La Empresa realizará los ajustes documentales correspondientes cuando sea necesario para armonizar el Reglamento con la normativa laboral vigente.

CAPÍTULO XXI. ANEXOS, POLÍTICAS Y DOCUMENTOS COMPLEMENTARIOS

ARTÍCULO 420. ANEXOS DEL REGLAMENTO. La Empresa podrá adoptar anexos independientes para desarrollar temas específicos del presente Reglamento, especialmente aquellos que por su naturaleza técnica, operativa o procedimental requieran mayor detalle o actualización periódica. Dichos anexos podrán referirse, entre otros, a procedimiento disciplinario, Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión ambiental, dotación y elementos de protección personal, uso de herramientas y vehículos, manejo de medios digitales, protección de datos personales, confidencialidad, desconexión laboral, modalidades de trabajo, acoso laboral, acoso sexual, Comité de Convivencia Laboral y protocolos de ingreso a instalaciones de clientes.

ARTÍCULO 421. INTEGRACIÓN DE LOS ANEXOS. Los anexos, políticas, procedimientos, instructivos, formatos, manuales y documentos complementarios adoptados por **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.** harán parte del marco interno aplicable a los trabajadores, siempre que hayan sido comunicados, socializados o puestos a disposición por la Empresa.

Estos documentos no podrán desconocer la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas laborales vigentes, el contrato individual de trabajo, el debido proceso ni los derechos mínimos de los trabajadores.

ARTÍCULO 422. ACTUALIZACIÓN DE ANEXOS Y POLÍTICAS. Los anexos, políticas y documentos complementarios podrán ser actualizados por la Empresa cuando existan cambios legales, técnicos, operativos, administrativos, contractuales, de Seguridad y

Salud en el Trabajo, ambientales, tecnológicos o de gestión interna. Cuando la actualización implique nuevas obligaciones relevantes para los trabajadores, la Empresa deberá comunicarla o socializarla por medios físicos, digitales, capacitaciones, actas, correos electrónicos o cualquier otro medio verificable.

ARTÍCULO 423. PREVALENCIA DEL REGLAMENTO Y LA LEY. En caso de contradicción entre un anexo, política, procedimiento, instructivo, formato o documento interno y el presente Reglamento, prevalecerá la disposición que resulte más favorable al trabajador, siempre que no desconozca la ley. En caso de contradicción entre cualquier documento interno y la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo o una norma laboral vigente, prevalecerá la norma superior o aquella que otorgue mayores garantías al trabajador.

CAPÍTULO XXII. DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 424. DEROGATORIA DE DISPOSICIONES ANTERIORES. Desde la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedarán sin efecto las disposiciones contenidas en reglamentos anteriores, circulares, instrucciones, políticas internas, comunicaciones o documentos de la Empresa que sean contrarios a lo aquí establecido. Lo anterior no afectará derechos mínimos laborales, garantías constitucionales, beneficios legales, condiciones contractuales o situaciones más favorables que deban respetarse conforme a la ley.

ARTÍCULO 425. INTEGRACIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO.

El presente Reglamento Interno de Trabajo hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con los trabajadores de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**

Su aplicación no excluye el cumplimiento de la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas laborales vigentes, el contrato individual de trabajo, las políticas internas, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 426. RESPETO DE DERECHOS MÍNIMOS. Ninguna disposición del presente Reglamento podrá interpretarse o aplicarse en forma que desconozca, limite o desmejore los derechos mínimos, ciertos e irrenunciables de los trabajadores. Cuando exista duda en la interpretación o aplicación de una disposición laboral, se aplicará el principio de favorabilidad en los términos previstos por la Constitución y la ley.

ARTÍCULO 427. CLÁUSULAS INEFICACES. No producirán efecto las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador frente a lo establecido en la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, las normas laborales vigentes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones, fallos arbitrales o condiciones

más favorables reconocidas al trabajador. Las disposiciones más favorables sustituirán las cláusulas reglamentarias que resulten incompatibles, únicamente en aquello que otorgue mayores garantías al trabajador.

ARTÍCULO 428. INTERPRETACIÓN DEL REGLAMENTO. El presente Reglamento deberá interpretarse de manera integral, armónica y conforme a la Constitución, la ley laboral, la dignidad humana, la buena fe, el debido proceso, la igualdad, la no discriminación, la Seguridad y Salud en el Trabajo, la protección de datos personales, la convivencia laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 429. CONSERVACIÓN DOCUMENTAL. La Empresa conservará el Reglamento Interno de Trabajo, sus modificaciones, anexos, soportes de publicación, socialización, comunicaciones, actas, constancias de entrega y demás documentos relacionados, conforme a las normas laborales, administrativas, de protección de datos personales y gestión documental aplicables.

ARTÍCULO 430. FIRMA Y APROBACIÓN INTERNA. El presente Reglamento Interno de Trabajo será suscrito por el representante legal de **ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.**, como constancia de su adopción, publicación y aplicación interna.

Para constancia, se firma en Bogotá D.C., a los Veinticinco (25) días del mes de Junio de 2026.

Julieth Muñoz

JULIETH PAOLA MUÑOZ LEGUIZAMÓN

Representante Legal

ACUAPLANTAS INGENIERÍA S.A.S.

NIT. **800.191.726-9**

Dirección: **Carrera 68H No. 75-61, Bogotá D.C.**

Correo electrónico: **acuaplantasing@gmail.com**