



**SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A  
E.S.P. SIGLA: TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.  
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento contiene las normas generales que regulan las relaciones entre **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y los trabajadores de las dependencias existentes en la actualidad y de las que se establezcan en el futuro, según sus necesidades.

**ARTÍCULO 2.** Las disposiciones de este Reglamento se consideran incorporadas en los contratos escritos o verbales, celebrados o que se celebren con los trabajadores y a ellas queda sometido todo el personal de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

**PARÁGRAFO.** El presente Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a todos los Centros de Trabajo de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** en Colombia. De igual manera, será aplicable en las Divisiones que en el futuro se creen, conforme a los cambios administrativos u organizacionales que la Empresa establezca, de acuerdo con las necesidades de su operación.

**CAPÍTULO II  
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 3. Solicitud de empleo:** Quien aspire a ingresar a laborar en **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, deberá someterse al procedimiento de reclutamiento y selección vigente y, en el evento de resultar seleccionado, presentar los siguientes documentos y pruebas para tal fin:

- a) Diligenciar formato de hoja de vida Triple A y allegar su respectiva hoja de vida en físico.
- b) Dos (2) fotocopias de la cédula de ciudadanía, de extranjería o tarjeta de identidad según el caso.
- c) Una (1) copia del certificado del respectivo Fondo de Pensiones y Cesantías y Empresa Promotora de Salud donde se encuentra afiliado, si lo está.
- d) Dos (2) fotos tamaño 3\*4.
- e) Certificado laboral expedido por los anteriores empleadores con quien haya trabajado, en donde conste tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada o funciones desempeñadas y el último salario devengado. En caso de no haber trabajado nunca, presentar referencia escrita otorgada al menos por dos personas de reconocida honorabilidad.
- f) Los menores de 18 años necesitan autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto de la Primera Autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.



- g) Diploma y Acta de grado que acredite estudios.
- h) Matricula o tarjeta profesional para aquellas profesiones que así lo exigen.
- i) Certificados de cursos realizados.
- j) En los casos que se requiera, una (1) fotocopia de Licencia de conducción, Seguro Obligatorio, Tarjeta de Propiedad del vehículo (carro o moto) y estado de cuenta sobre multas y sanciones por infracciones de tránsito expedida por el SIMIT.
- k) Fotocopia último factura del servicio de acueducto, alcantarillado y aseo cancelado.
- l) Registro civil de matrimonio o Declaración Juramentada de unión libre.
- m) Fotocopia cédula conyugue o compañero (a) permanente.
- n) Registro de nacimiento de los hijos.
- o) Fotocopia de Tarjeta de Identidad/Cédula de Ciudadanía (hijos mayores de 7 años).
- p) Una (1) certificación de cuenta bancaria.
- q) Aprobar las pruebas técnicas, médicas y psicológicas que la Empresa requiera.
- r) Las demás que la Ley exija.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los certificados aportados da lugar a terminar el contrato de trabajo por justa causa comprobada por parte del empleador, en el caso de que el contrato ya se hubiere celebrado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan”(artículo primero, ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003947 de 1994 del Ministerio de trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta miliar (Art. 111 Decreto 2150 de 1.995).

**PARÁGRAFO TERCERO.** Al momento de formalizar la contratación y con la firma del mismo, el empleado se obliga a cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo junto con la normativa interna de LA EMPRESA que se entenderá parte integrante del mismo, además de obligarse a cumplir las políticas internas que establezca LA EMPRESA.

**PARÁGRAFO CUARTO.** La empresa dando cumplimiento a la normatividad vigente reporta sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquiera de los prestadores del servicio público de empleo autorizados para tal fin (Art. 31 de la Ley 1636 de 2013 y Art. 13 del Decreto 2852 de 2013).

**ARTÍCULO 4.** El aspirante deberá someterse a los exámenes médicos de admisión y estudios de seguridad establecidos por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para demostrar su capacidad y aptitud. En caso de que un aspirante no sea seleccionado para la vacante, no tendrá derecho a reclamo de ninguna naturaleza, ni a exigir a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** explicaciones por su determinación.



**Triple A S.A. E.S.P.**

**ARTÍCULO 5.** El candidato que haya sido convocado a participar en un proceso de selección deberá cumplir y facilitar la información requerida para el desarrollo de las siguientes etapas:

Asistir a las entrevistas que requiera **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

Realizar las pruebas escritas o verbales de selección de tipo psicológico y de conocimiento técnico acerca del cargo al que aplica.

Someterse a las pruebas de seguridad pertinentes y aplicables de acuerdo al cargo que está aplicando.

Prestar la información y las autorizaciones requeridas para la verificación de sus antecedentes disciplinarios y penales.

Prestar la información necesaria para verificar la validez de la experiencia laboral y los estudios realizados.

Realizarse las pruebas médicas de índole ocupacional en el lugar destinado por la empresa.

**ARTÍCULO 6.** En caso que el candidato logre tener un resultado satisfactorio en todas las anteriores etapas, le será comunicado su incorporación laboral en la empresa, para lo cual deberá suministrar los soportes e información que le sean requeridos para fines contractuales y de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. Si, por el contrario, el candidato no logra obtener un resultado satisfactorio en alguna de las anteriores etapas, le será informado por medio de correo electrónico o telefónicamente su NO continuidad en el proceso de selección. En ningún caso, la empresa entregará copia de resultados de alguna de las pruebas practicadas al candidato, toda vez que las mismas se entienden protegidas por la confidencialidad y el secreto empresarial de la compañía.

### **CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 7.** Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual una persona natural desarrolla formación teórico práctica en **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Los contratos de aprendizaje celebrados por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** en los términos del artículo 30 y subsiguientes de la Ley 789 de 2002, se registrarán por la normativa legal vigente en la materia.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.



**PARÁGRAFO.** La Empresa podrá a su juicio, celebrar con el aprendiz aspirante, una relación de aprendizaje, por medio de la cual este se obliga a poner toda su diligencia y aplicación durante el proceso a cambio de que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** le proporcione los medios necesarios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado y le pague el apoyo de sostenimiento mensual de conformidad con lo establecido en la Ley 789 del 27 de Diciembre del 2002 y el Decreto 933 del 11 de Abril del 2003.

**ARTÍCULO 8.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos de que trata el Código del Trabajo (Ley 188 de 1.959, art. Segundo), sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2° de la Ley 188 de 1959. (Art. 3 Decreto 933 del 11 de abril del 2003).

**PARÁGRAFO.** La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

**ARTÍCULO 9.** Requisitos del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje contendrá cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Obligaciones y derechos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, y del aprendiz
7. Apoyo de sostenimiento mensual para garantizar el proceso de aprendizaje que en ningún caso constituye salario.
8. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
9. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
10. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato y firma de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 10.** Apoyo de sostenimiento mensual. Durante la vigencia del contrato, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo el equivalente al 50% del mínimo mensual legal vigente, durante la fase lectiva.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente, según la tasa nacional



promedio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificado por el DANE, a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la Ley, podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una Convención Colectiva.

**ARTÍCULO 11.** Cobertura de Riesgos Laborales y Salud. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) contratada por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, pagado plenamente por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el estudiante cumpla con actividades de veinticuatro (24) horas semanales en la Empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso, la actividad del estudiante deberá guardar relación con su formación académica.

**ARTÍCULO 12.** Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá siempre celebrarse por escrito, y su duración no podrá exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos, en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

**ARTÍCULO 13.** Cuota de aprendices. **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** se encuentra obligada a vincular aprendices, siempre que ocupe un número de trabajadores no inferior a quince (15). La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices a contratar, la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la Empresa, en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior, que no exceda de veinte (20). Si la Empresa tiene entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un (1) aprendiz. Las ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, son aquellas establecidas por la autoridad competente. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un aprendiz.

**PARÁGRAFO.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA, termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración



de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

**ARTÍCULO 14.** Los aprendices están sujetos al Reglamento Interno de Trabajo, al Código de Ética y al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, sin que por ello tengan la calidad de trabajadores ordinarios.

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

En lo no regulado en disposiciones especiales este contrato se regirá por la ley 789 de 2002.

**ARTÍCULO 15.** Son obligaciones y prohibiciones de las partes en la relación de aprendizaje las que establezcan las normas legales vigentes, el respectivo contrato de aprendizaje y el presente reglamento; a saber:

**PARA EL APRENDIZ:**

1. Las disposiciones estipuladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello implique que el aprendiz tenga la calidad de trabajador ordinario.
2. Las prescripciones de orden establecidas en el capítulo XV (artículo 82) del presente Reglamento.
3. Las establecidas en los capítulos XVIII y XX del presente Reglamento.
4. Concurrir asiduamente tanto a los cursos en etapa lectiva como a su trabajo, con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa patrocinadora exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
5. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
6. Conocer y seguir los procedimientos establecidos en el sistema de gestión de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

**PARA TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.:**

1. Las disposiciones establecidas en los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, tenga la misma calidad de empleador respecto de la que tiene con sus trabajadores ordinarios.
2. Las establecidas en los capítulos XIX y XXI del presente Reglamento.
3. Seleccionar los oficios u ocupaciones, modalidades y postulantes.
4. Priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén para las capacitaciones de los oficios semicalificados.
5. No contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.
6. Convenir con la entidad de formación la duración de la etapa productiva y su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
7. Obtener autorización del Sena para impartir directamente la formación educativa a sus aprendices cumpliendo las condiciones señaladas en la Ley 789 de 2002.
8. Cumplir la cuota mínima de aprendices obligatoria y/o cancelar al Sena una cuota mensual total o parcial en los términos de la Ley 789 de 2002.





9. Reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada y abstenerse de celebrar una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, o distinta empresa
10. Tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en desarrollo de actividades propias de la Empresa, siempre y cuando éstos no superen el 25% del total de aprendices.
11. Afiliar al aprendiz durante las fases lectiva y práctica al Sistema de Seguridad Social en Salud conforme al régimen de trabajador independiente y pagado plenamente por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.
12. Afiliar al aprendiz durante la fase práctica a riesgos profesionales por la ARL de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
13. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

**ARTÍCULO 16.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 17.** No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio del Trabajo.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de los programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

#### **CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 18.** Definición. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las



aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (ARTÍCULO 76, C.S.T.).

**ARTÍCULO 19. Duración.** **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, y el trabajador que ingrese a su servicio podrán pactar un período de prueba que no excederá de dos (2) meses contados a partir de la fecha en que se inicie la prestación del servicio, con el objeto que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, pueda apreciar sus conocimientos y experimentar sus capacidades de acuerdo con las labores para las cuales se le ha contratado. En los contratos a término indefinido y a término fijo de un (1) año o más, el período de prueba será de dos (2) meses; en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que exceda de dos (2) meses.

**ARTÍCULO 20. Requisito.** El período de prueba deberá constar por escrito en el contrato de trabajo. Durante dicho lapso cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, sin previo aviso y sin responsabilidad ni pago de indemnización alguna por concepto de terminación intempestiva del contrato. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, con el consentimiento expreso o tácito de la misma, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta, se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de cualquier trabajador.

**PARAGRAFO.** Cuando entre **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 21. Finalización del contrato.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (ARTÍCULO 80, C.S.T.).

**PARÁGRAFO:** La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, durante la vigencia del periodo de prueba, debe estar fundada con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

## **CAPÍTULO V**

### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y EMPLEADOS EN MISIÓN**

**ARTÍCULO 22.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6 C.S.T.).





**ARTÍCULO 23.** Trabajadores en misión. No obstante, no ser empleados de La Empresa, los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales que presten servicios a La Empresa, deberán acatar y cumplir todas las normas establecidas en el presente Reglamento de Trabajo y en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Empresa. Para el efecto dichas empresas están obligadas a pactar las cláusulas respectivas en los contratos individuales de trabajo de este personal.

## **CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 24.** - La jornada ordinaria de trabajo en **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** para todo su personal, tanto administrativo como operativo es la jornada máxima legal.

Dadas las características propias de las actividades que se desarrollan, y con la finalidad de garantizar la continuidad y atención del servicio que presta la empresa, se establecen a continuación los horarios de entrada y de salida.

### **HORARIOS DE TRABAJO DE ENTRADA Y SALIDA DE TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

#### **ADMINISTRATIVOS:**

**HORARIO 1:** Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 12: m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. (Incluye dos horas de almuerzo no computable en la jornada -Art. 167 C.S.T.)

**HORARIO 2:** Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m. en Jornada Continua (incluye una hora de almuerzo no computable en la jornada -Art. 167 C.S.T.)

**HORARIO 3:** Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 5:30 p.m. en Jornada Continua (incluye una hora de almuerzo no computable en la jornada -Art.167 C.S.T.)

#### **OPERATIVOS:**

**HORARIO 1:** Turnos Rotativos de 7:00 a.m. a 3:00 p.m; 3:00 p.m a 11:00 p.m y 11:00 p.m a 7:00 a.m. De lunes a sábado. Incluye una hora de almuerzo no computable en la jornada. (Art. 167 C.S.T).

**HORARIO 2:** Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m y Sábado de 8:30 a.m. a 10:30. Incluye una hora de almuerzo no computable en la jornada. (Art. 167 C.S.T).

**HORARIO 3:** Lunes a Viernes de 7:30 a.m. a 4:30 p.m y Sábado de 7:30 a.m. a 12:00. Incluye una hora de almuerzo no computable en la jornada. (Art. 167 C.S.T).

**PARAGRAFO PRIMERO.** Por lo anterior, **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** garantiza que los horarios de trabajo señalados que superen la jornada máxima laboral de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021, se entenderán como no escritos y carecerán de cualquier efecto, sin necesidad de modificación adicional al Reglamento Interno de Trabajo.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** En todos los artículos del Reglamento Interno de Trabajo y demás normas internas de **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.**, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, como la jornada máxima legal



para cada período, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.

**PARAGRAFO TERCERO: TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** podrá modificar unilateralmente los horarios de trabajo antes indicados, según las necesidades de la operación de la compañía y en todo caso, cumpliendo los límites legales de jornada y trabajo suplementario, vigentes en la legislación laboral colombiana.

**PARAGRAFO CUARTO: TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá solicitar a los trabajadores administrativos y operativos que no hayan completado la jornada ordinaria (máxima legal de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021) indicada en el artículo 24 del Reglamento Interno de Trabajo, que laboren el tiempo necesario hasta completarla. Las horas extras a las que eventualmente hubiere lugar sólo se pagarán a partir de la hora que exceda la jornada máxima laboral de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021, salvo en los casos de trabajadores de dirección, confianza y/o manejo que no tendrán derecho al pago de horas extras y deberán trabajar el número de horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones sin perjuicio de cumplir la jornada máxima legal y los horarios mínimos señalados por el empleador.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Los periodos de descanso señalados anteriormente no se computan como tiempo de la misma de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 25. Jornada especial. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, para implantar la jornada ante dicha el empleador deberá obtener la aprobación administrativa de Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 26. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima laboral implementada de acuerdo con la gradualidad definida en la Ley 2101 de 2021 se realice mediante jornadas diarias de trabajo, distribuidas en cinco o seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:



1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c) Jornada especial definida en el artículo 25 del presente Reglamento Interno de Trabajo y en el literal c) de la Ley 2101 de 2021.
- d) **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima laboral de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021.

**PARAGRAFO:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de la jornada máxima laboral de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima laboral de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (art. 165 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 27.** Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y siete (47) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. En todo caso, durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la Ley 2101 de 2021, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre el trabajador y **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración de la obligación establecida en el parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 y en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 28.** En los sitios de trabajo en donde todo o parte del personal labore menos de la jornada máxima legal o la aceptada por el Ministerio del Trabajo, la Empresa podrá exigir que se complete la jornada legalmente permitida cuando a juicio de la misma las necesidades del servicio así lo requieran, no causándose el pago de horas extras en ese caso, siempre y cuando no contradiga acuerdos sobre la materia.

**ARTÍCULO 29.** **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** también puede elevar el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana. (art. 166 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el art. 3ª del Decreto 13 de 1967).



**ARTÍCULO 30.** Labor efectiva de la jornada de trabajo. La jornada de trabajo, que es de labor efectiva, iniciará en el momento señalado para iniciar las labores y terminará a la hora señalada por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para tal efecto, de acuerdo con las modalidades y sitios de trabajo. No se incluye en la jornada de trabajo el tiempo empleado en llegar al lugar de trabajo.

**ARTÍCULO 31.** El sitio de contratación y que puede ser diferente al área metropolitana de Barranquilla será el señalado en el contrato de trabajo; el sitio o lugar de trabajo aquel que señale **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** al trabajador.

**ARTÍCULO 32.** No se consideran comprendidos dentro de las horas de trabajo los descansos concedidos durante la jornada de trabajo, ni el tiempo otorgado al trabajador para tomar la alimentación.

**ARTÍCULO 33.** Trabajadores de dirección, confianza y manejo. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias, para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 34.** Para el personal no exceptuado de las regulaciones sobre jornada máxima legal, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá alargar algunas jornadas acortando otras, pero se respetarán en todo caso los límites establecidos por la ley.

**ARTÍCULO 35.** Las horas de trabajo durante cada jornada pueden distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

**ARTÍCULO 36.** El trabajador que labore por turnos continuará trabajando y no podrá abandonar su sitio de trabajo mientras no llegue el que haya de reemplazarlo en el turno respectivo, y dará aviso al jefe inmediato si aquel no se presentare. Se considera falta grave que el trabajador abandone su puesto de trabajo sin que haya llegado el trabajador que lo ha de reemplazar.

**PARAGRAFO: TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** no aceptará cambios de turnos en forma unilateral por parte de los trabajadores.

**ARTÍCULO 37.** Suspensión del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Cuando exista fuerza mayor o caso fortuito, o amenace ocurrir u ocurra algún accidente, o haya riesgo de pérdida de materias primas o productos, o se presenten labores o actividades que a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** no puedan interrumpirse por la índole de las necesidades que satisfacen, o por el perjuicio que la suspensión causaría, o cuando **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** requiera trabajos de urgencia que deban ejecutarse en las máquinas, en instalaciones o en su dotación, o cuando sea indispensable la movilización de maquinarias o elementos, será obligatorio para los trabajadores de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**



desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran, aún fuera de las horas o días hábiles de labor. Este tiempo se remunerará a la tarifa legal prevista.

**ARTÍCULO 38.** Cuando hubiere lugar a la suspensión del trabajo por la causal establecida en el numeral 1 del artículo 4 de la Ley 50 de 1990, por tiempo no mayor a cuatro (4) horas, éste se ejecutará en otras horas que señale **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, que no excedan del tiempo que duró la suspensión. Esta compensación no constituirá trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 39.** El límite máximo de las horas de trabajo previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor o caso fortuito, de amenazar u ocurrir un accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia en maquinaria, equipos, redes de acueducto o alcantarillado, plantas de tratamiento, estaciones de bombeo y similares, pero únicamente se efectuará el trabajo en la medida necesaria para evitar que la prestación de los servicios públicos se vea afectada con el consecuente perjuicio para los usuarios.

En este caso **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** anotará en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias laboradas de conformidad con el presente artículo.

**ARTÍCULO 40.** Para los efectos de cómputos parciales o de liquidaciones, se entenderá que el mes es de treinta (30) días y la jornada general ordinaria es la establecida de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021, en atención a lo dispuesto en los artículos 158, 159 y 164 del Código Sustantivo del Trabajo y al artículo 24 del presente Reglamento. En todo caso las horas extras a las que eventualmente hubiere lugar solo se pagarán a partir de la hora que supere la jornada general ordinaria establecida en este Reglamento.

**ARTÍCULO 41.** Trabajo sin solución de continuidad. Podrá elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del C.S.T., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 del C.S.T.).

**ARTÍCULO 42.** Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (47) semanales, siempre que el período de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y siete (47) a la semana. Esta implicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 43.** Descanso sábado. **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** previo convenio con sus trabajadores, podrá alargar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, sin que el total del trabajo en la jornada máxima laboral establecida de acuerdo con la implementación gradual definida en la Ley 2101 de 2021, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.



**Triple A S.A. E.S.P.**

**ARTÍCULO 44.** El número de horas de trabajo señalado en el artículo anterior, podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación del establecimiento, pero, sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de La Empresa sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 45.** Flexibilidad horaria. **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** puede establecer o acordar temporal o indefinidamente la organización de nuevos horarios o turnos de trabajo, que permitan operar a la misma normalmente y bajo los parámetros de ley.

## **CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 46.** - Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9: 00 p.m. Trabajo nocturno el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

**ARTÍCULO 47.** - Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (ARTÍCULO 159, C.S.T.).

**ARTÍCULO 48.** - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Código Sustantivo del Trabajo y en este Reglamento, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales de acuerdo con la autorización que haya otorgado el Ministerio de Trabajo.

Pueden repartirse las horas semanales de trabajo según el caso, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO.** Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras.

**ARTÍCULO 49.** - **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** sólo remunerará el trabajo en horas extras a que hubiere lugar cuando haya sido ejecutado por trabajadores sometidos a la jornada máxima ordinaria establecida en este Reglamento, con previa orden o autorización del superior competente.

### **ARTÍCULO 50. Tasas y liquidación de recargos.**

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.





4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**PARÁGRAFO PRIMERO:** **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y recargos por trabajo nocturno, cual sea su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

**ARTÍCULO 51.** El tiempo extra o suplementario causado en la forma reglamentaria, lo pagará **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** junto con el salario ordinario del período respectivo en que se trabajó o a más tardar en el subsiguiente.

**ARTÍCULO 52.** Al trabajador no exceptuado de la jornada diurna de trabajo, que estando autorizado por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** trabaje los domingos o días de descanso legal obligatorio se le pagará la sobre remuneración correspondiente con los mismos recargos sobre salario básico ordinario de acuerdo con la ley.

**ARTÍCULO 53.** Autorización para trabajar tiempo extra. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el lo 49 de este reglamento.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de una (1) hora diaria de lunes a viernes y los sábados dos (2) horas que corresponden a (12) horas semanales.

## **CAPÍTULO VIII DESCANSO OBLIGATORIO**

**ARTÍCULO 54.** Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**ARTÍCULO 55.** Son días de descanso obligatorio remunerado, según la ley, los domingos, 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y la del Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y la del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

**ARTÍCULO 56.** Para que se reconozca la remuneración del domingo, se requiere que el trabajador haya laborado todos los días laborales de la semana inmediatamente anterior o que si hubiere faltado al trabajo haya sido por justa causa comprobada o por culpa o disposición de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** No tiene derecho a la remuneración del



descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

**ARTÍCULO 57.** El valor de la remuneración del día de descanso corresponde a un día de salario, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso obligatorio remunerado y que se entienda pagado de manera mensual con el salario devengado mensualmente por el trabajador.

**ARTÍCULO 58.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

**ARTÍCULO 59.** Duración. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1.990.

**ARTÍCULO 60.** Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio, deben trabajar los domingos y días festivos y su trabajo se remunerará de acuerdo al artículo 175 de C.S.T.

**ARTÍCULO 61.** Días de fiesta no determinada. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

**ARTÍCULO 62.** Remuneración del descanso dominical. Como remuneración del descanso dominical, el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que legalmente es obligatorio y remunerado.

**ARTÍCULO 63.** En el evento que algunos trabajadores, por razones del servicio que presten, les corresponda trabajar habitualmente en domingo o en días feriados según la ley, se les retribuirá el trabajo en esos días con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y gozarán de un descanso proporcional compensatorio y remunerado en la semana siguiente, conforme al señalamiento que haga **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** El descanso semanal compensatorio puede darse simultáneamente a todo el personal de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** que tenga derecho a él por turnos, a criterio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** (Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario).

**ARTÍCULO 64.** Los trabajadores que ocasionalmente laboren en su día de descansos obligatorios y festivos, tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución igual al setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción



al tiempo trabajado. (Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario).

**ARTÍCULO 65.** El trabajo o servicio desempeñado en días de descanso ocasional como “Puentes”, “Días Cívicos”, “Carnaval” y otros, que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** por mera liberalidad conceda a todo o a parte de su personal, no será sobre remunerado en forma alguna para aquellos trabajadores que por razón del servicio u orden de la empresa deban laborarlos. Tampoco se descontarán para el cálculo de vacaciones de los trabajadores que se encuentren disfrutando del descanso en esa(s) fecha(s).

**ARTÍCULO 66.** La remuneración correspondiente al día descanso obligatorio remunerado en los días de fiestas, se liquidará como para el descanso dominical o festivo, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

**ARTÍCULO 67.** Cuando un día de trabajo quede comprendido entre días de descanso obligatorio o por festividades aludidas en este Reglamento, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá conceder la jornada correspondiente a ese día, pudiendo exigir la compensación de este descanso laborando en otros días hábiles y en horas distintas de las señaladas para la jornada ordinaria, caso en el cual el trabajo compensatorio se considerará como jornada ordinaria sin derecho a remuneración adicional.

## **CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 68.** Causación. Por cada año completo de servicios prestados a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, los trabajadores gozarán de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 69.** Época de vacaciones. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

La empresa no otorgará vacaciones anticipadas, salvo por razón válida relacionada con la prestación del servicio. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

**ARTÍCULO 70.** Interrupción justificada. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).



**ARTÍCULO 71.** Cuando por circunstancias especiales **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** autorice la acumulación del tiempo de vacaciones por disfrutar de un trabajador, el número máximo de períodos a acumular no podrá ser superior a dos (2) años salvo los casos contemplados en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se podrán acumular las vacaciones hasta por cuatro (4) años. El disfrute del tiempo de las vacaciones debe ser inmediato al vencimiento del segundo período o del plazo máximo señalado en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo en los casos excepcionales en él contemplados.

**ARTÍCULO 72.** Liquidación. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 73.** Las licencias, permisos temporales, los días de ausencia injustificada o de suspensión disciplinarias no remuneradas y en general los días en que se suspenda el contrato de trabajo por cualquiera de las causales de ley, se descontarán del cómputo de los períodos necesarios para disfrutar vacaciones.

**PARÁGRAFO:** Del total de días hábiles de vacaciones por disfrutar, se descontará el número de días de permiso remunerado que con cargo a vacaciones, haya solicitado y tomado previamente el trabajador.

**ARTÍCULO 74. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá señalar para todos o algunos de sus trabajadores una fecha fija de vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere se entenderá que son anticipadas las vacaciones de que gocen los que en tal época no lleven un año cumplido de servicio, estas se abonarán a las que se causen al cumplirse el año de servicios.

**ARTÍCULO 75.** Compensación de vacaciones en dinero - **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado las vacaciones procede la compensación por año cumplido de servicios y en la proporción que la ley establezca sobre las fracciones de los respectivos años.

**ARTÍCULO 76. -** En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares.



**ARTÍCULO 77.** La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5°).

**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualesquiera que este sea (artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 78.** Regreso a laborar. El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel en que se terminan las vacaciones. No regresar al trabajo sin causa justificada se considerará como falta grave y constituye justa causa para terminar su contrato de trabajo.

## **CAPÍTULO X LICENCIAS Y PERMISOS**

**ARTÍCULO 79.** Otorgamiento de permisos. La Empresa concederá a sus trabajadores los permisos remunerados o no remunerados, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y las políticas internas de la Empresa. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo una vez termine el permiso otorgado.

**ARTÍCULO 80.** Permisos necesarios. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho de sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. Se entiende por grave calamidad doméstica el acontecimiento imprevisto de carácter urgente y grave del trabajador o de su familia nuclear, que implique la necesidad inaplazable de su presencia para atenderla y por tanto la imposibilidad para asistir a laborar. En tal caso la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al mismo o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. En caso que sea posterior, el trabajador contará con tres (3) días hábiles después de la ocurrencia del hecho para aportar soporte que lo demuestre.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá por parte de la empresa al número de trabajadores sin que se afecten las actividades normales de la empresa.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.



- d) Licencia por luto: La Empresa concederá al trabajador por ley, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.  
Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- e) Licencia por paternidad: La Empresa concederá al trabajador (esposo o compañero permanente) por ley, 2 semanas de licencia remunerada de paternidad, para lo cual debe estar cotizando durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia. El empleador deberá hacer el trámite para el reconocimiento de la licencia de paternidad ante la E.P.S., pero es obligación del trabajador informar al empleador la ocurrencia del hecho que genera la licencia. (Art. 121 Decreto 019 del 2012). Previo cumplimiento de los requisitos legales para el efecto, el padre tendrá derecho a 2 semanas de licencia remunerada de paternidad. Aplica tanto a hijos de la cónyuge como de la compañera permanente, o a hijos adoptados. Será reconocida por la EPS proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la E.P.S. a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento, por lo cual es mismo deberá ser presentado a la Empresa dentro de los 15 primeros días calendario de nacimiento del menor.
- f) El empleador deberá conceder a la trabajadora en estado de embarazo, conforme lo establecido en la Ley 1822 de 2017, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo. Previo cumplimiento de los requisitos legales para el efecto, todas las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto que puede empezar entre una (1) o dos (2) semanas antes del parto (a discreción del trabajador). La licencia de maternidad será remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si el salario no es fijo, como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere menor. En caso de que el embarazo sea múltiple la trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad de veinte (20) semanas. La empresa deberá conceder a la trabajadora en estado de embarazo, conforme lo establecido en la Ley 1822 de 2017, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo.
- g) Licencia temporal compartida: Está licencia permite a los padres distribuir las últimas 6 semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos legales para tal efecto.





Para efectos del otorgamiento de la licencia compartida deberá presentarse el Registro Civil de Nacimiento ante la E.P.S. a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. Así mismo, los padres tendrán que presentar un certificado médico al empleador en el cual conste el estado de embarazo, la indicación del día probable del parto y la indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

- h) Licencia parental flexible de tiempo parcial: Mediante la cual se permite, previo acuerdo con la Empresa, a la madre o el padre cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales.
- i) Licencia por hijos en condición terminal. La Empresa reconocerá y otorgará una licencia remunerada de 10 días hábiles, la cual será asumida por el Sistema de Seguridad Social, una vez al año, a uno de los padres trabajadores cotizantes al Sistema de Salud, o a quien detente la custodia y el cuidado de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, para mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y de sus familias.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a la Empresa con la debida oportunidad y no podrán faltar, ausentarse o retirarse anticipadamente sin haber recibido la autorización correspondiente, excepto en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, donde el aviso será en el mismo día, si no la falta se considera injustificada.

En los casos de asistencia médica, el empleado debe informar previamente a la empresa para efectos de que se programe el reemplazo o se cubra la ausencia del empleado, la inobservancia de dicho deber constituye una falta grave.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Todo permiso deberá ser solicitado previamente por escrito, con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración; excepto en los casos de grave calamidad doméstica, en los cuales el aviso debe darse el mismo día en que esta ocurre.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, la Empresa impondrá las sanciones del caso, de conformidad con lo previsto en este Reglamento.

**ARTÍCULO 81.** - En todos los casos la concesión de la licencia o permiso remunerado o no remunerado, deberá cumplir con los requisitos plasmados en el Instructivo "TH-IT-5".

En los casos de asistencia a citas médicas, el empleado debe informar previamente a la empresa, para efectos de que se programe el reemplazo o se cubra la ausencia del empleado, es falta grave el incumplimiento de dicha obligación.

**ARTÍCULO 82.** Suspensión del contrato. Mientras el trabajador esté haciendo uso de permiso o licencia temporal no remunerada, el contrato de trabajo queda suspendido,



**TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** solo asumirá las obligaciones que le imponga la ley durante esa suspensión.

**ARTÍCULO 83.** - Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas de licencia. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

**ARTÍCULO 84.** En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** le concederá al trabajador, padre del niño, una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto que tuviera la madre.

**ARTÍCULO 85.** **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** está en la obligación de conceder a la trabajadora, durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido, dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

**ARTÍCULO 86.** Regreso a laborar. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada, se considerará como falta grave y por lo tanto justa causa para la terminación de su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 87.** En los casos de abandono del cargo por ausencia injustificada del trabajador durante un lapso de tres (3) días o más continuos, se entenderá que, de hecho, el trabajador resolvió dar por terminado intempestivamente su contrato de trabajo con La Empresa sin justa causa comprobada.



**ARTÍCULO 88.** Concurrencia al servicio médico. Cuando se trate de concurrencia al servicio médico correspondiente, el permiso podrá ser no remunerado y el tiempo eventualmente compensado por el trabajador, según disponga la Empresa. Se exceptúan los siguientes casos, en los cuales se otorga el permiso remunerado:

Cuando se trate de permisos para asistir a citas médicas, rehabilitación o tratamiento que esté directamente relacionado con la recuperación de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Cuando se trate de servicio médico de urgencia, el cual debe estar debidamente justificado y acreditado con la incapacidad del médico tratante de la ARL o EPS correspondiente.

**ARTÍCULO 89.** Salvo convenio en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de La Empresa, y en este último caso dicho lapso laborado no se considerará como trabajo suplementario.

**ARTÍCULO 90.** Servicio médico EPS. La utilización de los servicios médicos de la EPS estará sujeta al siguiente reglamento:

En general las citas médicas deberán solicitarse para que no coincidan con el turno de trabajo.

Las citas que sean urgentes dentro de la jornada laboral deberán comunicarse inicialmente por el trabajador a su superior inmediato quien estudiará el caso y dará la autorización para retirarse del lugar de trabajo. El trabajador deberá dirigirse directamente a la dependencia de su EPS a fin de obtener la atención requerida. Posteriormente, salvo que sea hospitalizado o incapacitado para laborar, debe regresar inmediatamente a la Empresa.

Como justificación para faltar al trabajo, la Empresa solamente acepta incapacidades de la EPS a la que esté afiliado el trabajador y en ningún caso del médico particular.

El trabajador que fuere incapacitado por los médicos de la EPS deberá dar aviso de esta circunstancia a la Empresa inmediatamente, por cualquier medio de comunicación que tenga a su alcance.

Cuando esté en tratamiento, las fechas de las citas deben ser anotadas por la EPS en la tarjeta respectiva y ésta será presentada con dos días de anticipación al jefe respectivo para que éste conceda el permiso previsible y proceda al reemplazo del trabajador.

## **CAPÍTULO XI SALARIOS Y FORMA DE PAGO**

**ARTÍCULO 91. – Formas y libertad de estipulación:**



**TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** convendrá lo relativo al salario que haya de corresponderle al trabajador, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal.

1. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá estipular con el trabajador, por escrito, un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministro en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

El salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en dichos casos, los aportes se calcularán sobre el setenta por ciento (70%) del salario.

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

**ARTÍCULO 92. Jornal.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T.).

## **CAPÍTULO XII**

### **Forma y periodos de pago de los salarios.**

**ARTÍCULO 93.** Salvo casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en los períodos y en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios.

**ARTÍCULO 94.** Los pagos de salarios se harán a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** en efectivo, cheque o mediante consignación en la entidad financiera que designe, por quincenas iguales vencidas, en los días, horas y períodos establecidos por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** en el respectivo calendario de pago. Los comprobantes de pago de nómina son prueba de que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** queda a paz y salvo con el trabajador por concepto de salarios, hasta la fecha que ellos indiquen.

**ARTÍCULO 95.** Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente ausente del lugar en donde ordinariamente se efectúen los pagos de salario, o esté imposibilitado para recibirlo, el valor de su salario le será guardado por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o girado a un Banco, a su elección, o entregado directamente a quien exhiba autorización expresa y escrita del trabajador.

**ARTÍCULO 96.** **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** con autorización previa, expresa y escrita del trabajador, en cada caso, o por mandato legal o judicial, podrá deducir, retener o compensar la suma o valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en dinero que correspondan al trabajador. También podrá hacer la



deducción, retención o compensación con respecto de los salarios por el valor de cuotas de seguridad social, cooperativas, fondos de ahorros y demás conceptos indicados por la ley, previos los requisitos legales o reglamentarios, en cada caso.

**ARTÍCULO 97.** Conceptos no salariales. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad pudiera recibir el trabajador, como primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, auxilios de rodamientos, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata el C.S.T., ni los beneficios extralegales habituales u ocasionales que otorgue la Empresa de manera unilateral o por acuerdo individual o colectivo y todo aquello que no retribuya su servicio.

**ARTÍCULO 98.** Pago de salario en proporción a las horas trabajadas. A los trabajadores que, por razón del servicio contratado, por disposiciones legales o por acuerdo de partes, solo estén obligados a trabajar un número de horas inferiores a las de la jornada legal, se les abonará el salario en forma proporcional a las horas trabajadas.

**ARTÍCULO 99.** Garantías Mínimas. **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** garantiza a sus trabajadores, el pago del salario mínimo en la forma prescrita en las disposiciones legales y/o convencionales según corresponda. A los aprendices del SENA, se les garantizará el pago de su auxilio económico sobre porcentajes que establezcan las distintas etapas de su relación de aprendizaje, con base en la remuneración establecida por la empresa para el oficio contratado.

### **CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 100.** Ejercerán autoridad y llevarán representación de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** las personas que de acuerdo con el organigrama y los manuales de funciones tengan facultades de representarla e impartir órdenes en la misma.

**ARTÍCULO 101.** Fundamentalmente el orden jerárquico existente en **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** es el siguiente:

1. Asamblea de Accionistas
2. Junta Directiva
3. Gerente General
4. Gerentes de Área
5. Subgerentes de Área
6. Directores
7. Jefes de División

Para efectos disciplinarios, los funcionarios competentes para adelantar investigación administrativa, escuchar en descargos a los trabajadores e imponer sanciones serán el Gerente de Gestión Humana, el Subgerente de Gestión Humana o la persona a quien éstos deleguen dichas funciones.



## **CAPÍTULO XIV**

### **ATENCIÓN MÉDICA, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 102.** Obligación del empleador. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 103.** Atención médica. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales ó E.P.S., A.R.P., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no-afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las sanciones legales pertinentes.

**PARÁGRAFO:** La Entidad Promotora de Salud (EPS) donde se encuentre afiliado cada trabajador y/o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) donde se encuentre afiliada la empresa, prestarán los servicios médicos, farmacéuticos, quirúrgicos y hospitalarios que requieran los trabajadores, así como también asumirán el pago de indemnizaciones o prestaciones que se deriven de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales e incapacidades de origen común o laboral.

**ARTÍCULO 104.** El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter laboral, aunque no lo inhabilite para el trabajo y pueda representar peligro para la sanidad del personal por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique por escrito si puede reanudar sus tareas o debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al artículo 7 del decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 105.** Aviso de enfermedad. Todo trabajador el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato y a la Coordinación de Salud Laboral quienes harán lo conducente para que si las circunstancias lo ameritan, sea remitido a la Empresa Promotora de Salud (E.P.S.) a que se encuentre afiliado, a fin de que se certifique si puede continuar o no en el trabajo y en éste último caso determine los días de incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y/o someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 106.** Obligación de los trabajadores. Los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de la Empresa, relativas a la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los riesgos laborales.

**ARTÍCULO 107.** Perdida de auxilio por incapacidad. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la





empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

**ARTÍCULO 108.** Medida de higiene y seguridad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que determinen las autoridades del ramo, las EPS y ARL en general y en particular a las que ordene **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para prevención de enfermedades y de riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas, vehículos y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. En especial, los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de retiro o específicos que determine **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** de acuerdo con sus programas internos de Salud Laboral, Programas de Vigilancia Epidemiológica y los demás estudios que se consideren en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, y seguir el tratamiento o recomendaciones señaladas por el médico que los haya examinado.

**ARTÍCULO 109.** Medidas en caso de accidente. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

**ARTÍCULO 110.** Denuncia de accidente e incidente. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

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

**ARTÍCULO 111.** Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en dado caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 81 Decreto 1295 de 1994)

**ARTÍCULO 112.** Registro de trabajo. De todo accidente de trabajo se llevará un registro por parte de la empresa, con indicación de la fecha, hora, área donde sucedió el accidente, testigos si los hubiere de tal forma que exista una historia de estos hechos.

**ARTÍCULO 113.** Obligaciones en materia de riesgos laborales. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se



someterán a las normas de riesgos profesionales del código sustantivo de trabajo, la resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto mencionado.

**ARTÍCULO 114.** El trabajador que esté afectado por enfermedad que pueda constituir amenaza para la salud o seguridad del personal o de los bienes de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, debe hacerlo saber inmediatamente a su jefe respectivo y a la Coordinación de Salud Laboral, para que se tomen las medidas pertinentes.

**ARTÍCULO 115.** Todo accidente de trabajo debe ser reportado en la siguiente forma:

- a) Si se trata de un accidente leve avisar al superior y acudir a la sección de primeros auxilios o enfermería para que le presten las atenciones inmediatas.
- b) Si se trata de accidente grave pedir auxilio y reportarlo de forma inmediata para el su traslado a la clínica o entidad de salud de acuerdo a su ARL O E.P.S. a la que se encuentre afiliado. En caso de que el trabajador accidentado esté en incapacidad de dar el aviso, su compañero de trabajo o cualquier otro trabajador que tenga conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al jefe del trabajador accidentado.
- c) En todo caso se elaborará y presentará a la entidad competente el informe patronal dentro de las cuarenta y ocho (47) horas siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo. Se adelantará simultáneamente investigación por parte de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo reportando a la Subgerencia de Gestión Humana.

**ARTÍCULO 116.** De todo accidente se llenará el formato oficial de Informe Patronal de Accidente de Trabajo en donde se indique la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, medidas preventivas, nombre de los testigos si los hubiere, expresando sintéticamente lo que estos puedan declarar. Además se procederá a investigar de acuerdo a las normas vigentes con el fin de implementar las acciones necesarias para corregir, mitigar o prevenir su ocurrencia.

**ARTÍCULO 117. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de la víctima y sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador aviso oportuno dentro de las 47 horas o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 118. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** dará cumplimiento a lo que dispone la ley, sobre asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria e indemnizaciones económicas en los casos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

**ARTÍCULO 119.** Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la E.P.S. o ARL a la que esté afiliado, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** estará exenta de toda responsabilidad



para con el trabajador y no estará obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a los servicios médicos disponibles.

**ARTÍCULO 120.** Todos los trabajadores de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** quedan obligados a cumplir las órdenes e instrucciones que les sean impartidas a través de sus jefes inmediatos o de los funcionarios del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades Laborales, así como a tomar las precauciones que razonablemente sean las indicadas para evitarlos. Por tanto, observarán las siguientes normas:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud.
- b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo e instrucciones verbales que se impartan en cualquier momento.
- d) Informar oportunamente a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** acerca de los peligros, amenazas y riesgos latentes en el lugar de trabajo.
- e) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- f) Asistir y participar a las capacitaciones, entrenamientos y reentrenamientos programados.
- g) Utilizar la dotación de ropa, calzado de labor y elementos de protección personal que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** considere adecuados para las diferentes labores que se deben atender, y cumplir cabalmente las instrucciones sobre su utilización. Identificar los peligros y cumplir con los controles y normas de seguridad y salud, reportar de manera oportuna las condiciones que puedan originar riesgos y las conductas inseguras que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores. Diligenciar y cumplir con los permisos de trabajo para tareas consideradas como de alto riesgo y cumplir con los estándares establecidos.
- h) A quienes se les haya delegado responsabilidades en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
- i) Inspeccionar los equipos, herramientas, máquinas o vehículos antes de utilizarlos, cumplir con las recomendaciones del fabricante de las mismas, en caso de encontrar alguna deficiencia o peligro reportarlos inmediatamente al Jefe inmediato.
- j) Si el Trabajador se encuentra de vacaciones, en licencia o no tiene afiliación al Sistema General de Seguridad Social vigente o cubrimiento por riesgos laborales de ARL no podrá realizar ninguna tarea o trabajo para **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

**ARTÍCULO 121.** Prevención. La Empresa pone máxima atención en prevenir los riesgos profesionales, de conformidad con las obligaciones legales y su política de seguridad. De ahí que la Empresa instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser manejados los instrumentos, herramientas, montacargas y las máquinas que se le han asignado y vele por lo correcto mantenimiento de los mismos.

**PARÁGRAFO.** Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de efectuar sus labores observando las mejores condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que



se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad asignados a cada actividad.

**ARTÍCULO 122.** Afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales. La empresa afiliará a sus trabajadores en Entidades Prestadoras de Salud, E.P.S. que cada trabajador escoja libremente y, en consecuencia, la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y medicamentos que deba presentarse al personal de trabajadores de la empresa, estará a cargo de la Entidad prestadora de Salud, E.P.S. a la que se encuentre afiliado cada trabajador, así como también las prestaciones económicas establecidas por la Ley.

Por lo tanto, los trabajadores inscritos en las Entidades Prestadoras de Salud E.P.S. solicitarán a esas instituciones los servicios médicos que requieran y deberán someterse a las normas establecidas por dichas entidades tanto para solicitar sus servicios como para formular los reclamos del mismo.

La empresa tiene asegurado a su personal de trabajadores a una Administradora de Riesgos Profesionales para riesgos provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y por tanto se pagarán en tales casos las prestaciones e indemnizaciones correspondientes en la forma legal.

**ARTÍCULO 123.** Conductores. Los trabajadores que tengan bajo su responsabilidad la conducción de vehículos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, deberán observar estrictamente las normas de tránsito y verificar que todos los seguros, licencias, revisiones estén vigentes. Así mismo es obligación del trabajador velar porque las condiciones técnico-mecánicas del vehículo permitan la conducción del mismo sin colocar en riesgo su seguridad, ocupantes del vehículo; y peatones.

Se considera falta grave y por lo tanto podrá ser una justa causa para la terminación del contrato, la conducción de vehículos de la compañía por parte de los trabajadores bajo los efectos del alcohol, drogas alucinógenas o cualquier otra sustancia que disminuya o afecte sus capacidades.

## **CAPÍTULO XV**

### **Incapacidades**

**ARTÍCULO 124.** Trámite de transcripción de incapacidad de origen común. El empleador deberá hacer el trámite para el reconocimiento o transcripción de la incapacidad generada por enfermedad común ante la E.P.S., pero es obligación del trabajador informar al empleador la ocurrencia del hecho que genera la incapacidad. (Art. 121 Decreto 019 del 2012).

En consecuencia, tan pronto sean concedidas las incapacidades al trabajador, este deberá comunicar desde el primer día de tal situación a la oficina de Compensaciones de la Empresa, que se encuentra incapacitado, y deberá allegar las correspondientes incapacidades en original en un plazo no superior a tres (3) días hábiles. En cualquier caso, el empleador se reserva el derecho a ampliar dicho plazo, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del trabajador y su estado de salud.



**PARÁGRAFO.** El incumplimiento a este deber se considera una falta grave de las obligaciones del empleado y como consecuencia, puede dar lugar a la finalización del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 125.** Incapacidades durante vacaciones. El otorgamiento de incapacidades durante el periodo de vacaciones, suspende el disfrute de éstas, por ser el periodo de recuperación incompatible con el de descanso.

**PARÁGRAFO.** Terminada la incapacidad y, una vez reincorporado el empleado a sus labores en la Empresa, esta deberá programar el tiempo en que el empleado disfrutará las vacaciones a que tenga este derecho.

## **CAPÍTULO XVI PRESCRIPCIONES DEL ORDEN**

**ARTÍCULO 126.** Todo trabajador de **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** está obligado a ejecutar de buena fe y con lealtad las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña. La ejecución de buena fe supone que las actuaciones del trabajador sean ejecutadas de tal forma no causen ningún perjuicio a los intereses e imagen de **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.**

Así mismo todos los trabajadores se encuentran obligados a acatar todas las órdenes e instrucciones que de modo particular son impartidas por **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** o sus representantes.

**ARTÍCULO 127.** Los trabajadores tienen como deberes de obligatorio cumplimiento los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a los compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Cumplir fielmente las normas del Código de Ética de la empresa.
- e) Cumplir fielmente las normas del Manual de Compras y Contrataciones
- f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y disciplina general de **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.**
- g) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y haciendo el mejor esfuerzo dentro de sus capacidades físicas y/o intelectuales.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) Ser verídicos y honestos en todos los casos.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.**



- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se exigen en los manuales de procedimientos y normas y los que indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, instrumentos de trabajo y para la ejecución de sus tareas.
- l) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio de trabajo que corresponda según sus funciones, y no incurrir en pérdida deliberada de tiempo deambulando dentro de las sedes de la empresa sin justificación laboral acorde a sus funciones.
- m) Asistir a las prácticas contra incendio, primeros auxilios, evacuación, salvamento y rescate, y en general, a todas las prácticas de seguridad que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** a través de la división de Seguridad Industrial programe como mecanismos de prevención y control de riesgos.
- n) Ser especialmente cortés en la relación con los clientes de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**; no enfrentarse verbal o físicamente con estos; ni aceptar dádivas o dinero por cumplir o incumplir las funciones a su cargo.

## **CAPÍTULO XVII**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 128.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho años (18) en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho años (18) no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

**ARTÍCULO 129.** - Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.





6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.



19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzadas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.
28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.
29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.
30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o

inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.
32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.
33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.
34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.
35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).
36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros

**PARÁGRAFO.** Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 del 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia).

**ARTÍCULO 130.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en el artículo 129, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del



menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

## CAPÍTULO XVIII OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 131.** - Además de las obligaciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento, todos los trabajadores están obligados especialmente a:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores.
- b) Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones pertinentes; asistir con toda puntualidad al trabajo según el correspondiente horario señalado por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**; trabajar eficientemente dando el mayor rendimiento posible de acuerdo con su capacidad.
- c) Guardar absoluta lealtad para con **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y mantener escrupulosa reserva de los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda causar perjuicios a aquella. Pertenece a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** todo estudio, información, mejora, descubrimiento o invención efectuado por el trabajador o con su intervención, durante la vigencia de la relación laboral, por causa o con ocasión de la labor o funciones que desempeñe, sobre los cuales el trabajador debe guardar, igualmente, absoluta reserva respecto a terceros.
- d) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, herramientas, implementos y útiles de trabajo que le suministre **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y las materias y elementos sobrantes o que no hayan sido utilizados.
- e) Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo y presentación personal.
- f) Comunicar oportunamente a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, por intermedio de su superior inmediato, las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios a **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y a sus compañeros de trabajo.
- g) Cumplir fielmente todas las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo, del Código de Ética, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Compras y Contrataciones y demás políticas internas, así como las órdenes e instrucciones que de manera general imparta **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** a través de los respectivos superiores inmediatos del trabajador.
- h) Prestar auxilio y colaboración en cualquier tiempo en que por necesidad urgente del trabajo, o por siniestro o riesgo inminente, peligren las personas o los intereses de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o de los compañeros de trabajo.
- i) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidente o de enfermedad y las que se impartan con el fin de garantizar la seguridad y protección de los mismos trabajadores y de los equipos y bienes de propiedad de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**



- j) Es obligación del trabajador que recibe uniforme y/o dotación, utilizarlo en todo momento durante su jornada de trabajo. Salvo las fechas especiales y/o eventos que disponga **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- k) Ejecutar las obras o labores que se les encomienden, a satisfacción de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, de acuerdo con sus capacidades.
- l) Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y público en general, con el mayor respeto y cortesía.
- m) Someterse al régimen de disciplina y orden establecido o que estableciere **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**; a su control y vigilancia, para el cumplimiento de los horarios, de las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales, conducción, traslado o disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes o efectos comerciales o industriales de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o para ella.
- n) Presentarse a sus jefes o superiores jerárquicos a la terminación de toda ausencia, o por motivos tales como permisos, vacaciones, licencias, suspensión, incapacidad o tratamiento médico, etc.
- o) Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe.
- p) Los trabajadores con funciones de supervisión están obligados a informar a un representante de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y en cuanto tengan conocimiento de ello, cualquier conducta en que incurra el personal a su cargo que constituya falta disciplinaria leve o grave; así mismo será su obligación verificar que la información consignada en los reportes de tiempo laborado de dicho personal correspondan a la realidad.
- q) Los jefes o superiores jerárquicos respectivos, están obligados a informar oportunamente sobre la no presentación de los trabajadores en los casos de que trata el literal m) de este artículo y dar cuenta de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión inmediata.
- r) Todos los trabajadores tienen la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la primera parte de la jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión, sin perjuicio de la posible investigación administrativa laboral a que hubiere lugar.
- s) Dar aviso oportuno a su superior inmediato de cualquier accidente que sufran los vehículos y demás bienes de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, por leves que éstos sean.
- t) Es obligación de cada funcionario que tenga asignado un vehículo de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para el desarrollo de sus funciones, encontrarse a paz y salvo por cualquier concepto ante las autoridades de tránsito y contar con la respectiva licencia de tránsito vigente.
- u) Registrar y mantener actualizado ante la Gerencia de Gestión Humana del Empleador la dirección y teléfono de su residencia y otros datos que registre **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** en la hoja de vida del trabajador e igualmente reportar cualquier cambio que ocurra.
- v) Utilizar los equipos de computación de propiedad o de uso de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** con la observancia de las normas de seguridad en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en la base de datos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** Tampoco destinar los equipos de cómputo de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para uso personal; todo lo anterior de conformidad con el Reglamento De Seguridad y de Buen Uso de Recursos Informáticos "DI-SI-DC-1".





## CAPÍTULO XIX OBLIGACIONES ESPECIALES DE TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.

**ARTÍCULO 132.** - Además de las que resulten expresamente estipuladas en la Ley, en los contratos de trabajo y en este Reglamento, son obligaciones especiales de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**:

- a) Suministrar a los trabajadores señalados en la Ley el calzado y vestido de labor.
- b) Colocar a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores, diferentes al vestido y calzado de labor.
- c) Suministrar a los trabajadores, los elementos adecuados de protección contra accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud, diferentes al vestido y calzado de labor.
- d) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para estos efectos **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
- e) Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- f) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de los trabajadores, así como a sus creencias y sentimientos y velar porque este mismo respeto se observe entre todos los trabajadores a su servicio. En cumplimiento de esta obligación, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, dentro de los términos legales o reglamentarios y aun oficiosamente, adelantará los trámites correspondientes cuando tenga conocimiento o reciba quejas fundadas de cualquier trabajador que hubiere sido irrespetado, injuriado u ofendido en su dignidad personal, creencias o sentimientos; y aplicará al trabajador que resultare responsable o autor de la ofensa, injuria o irrespeto, la sanción disciplinaria del caso, o el despido si a ello hubiere lugar.
- g) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento y en la ley.
- h) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desempeñada y el salario devengado; e igualmente practicarle el examen médico de retiro. Se considerará que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen, por su culpa, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presentare al médico indicado por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso cesará para **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** toda responsabilidad.
- i) Pagar el trabajador los gastos razonables de venida y regreso si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se produce por culpa o por voluntad del trabajador. Si este prefiere radicarse en el lugar distinto de aquel en donde residía antes de la celebración del contrato, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** le costeará su traslado sólo hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar de enganche.
- j) Cumplir este Reglamento Interno de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- k) Acatar los mecanismos de prevención de acoso laboral y el procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso establecidos en el capítulo XXIII del presente Reglamento.





## CAPÍTULO XX PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 133.** Además de las que resulten expresamente estipuladas en la ley, en los contratos de trabajo y en este Reglamento, constituyen prohibiciones especiales de los trabajadores las siguientes:

- a) El incumplimiento de todas las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo, del Código de Conducta, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Manual de Compras y Contrataciones y demás políticas internas, así como las órdenes e instrucciones que de manera general imparta **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** a través de los respectivos superiores inmediatos del trabajador.
- b) Sustraer de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, retirarlos sin el correspondiente permiso del jefe respectivo, o de la persona autorizada para concederlo, prohibición que se extiende a los demás bienes de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias alucinógenas; ingerir bebidas alcohólicas o consumir narcóticos o estupefacientes durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- d) Portar armas de cualquier clase dentro de los establecimientos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, a excepción de las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- e) Portar al interior de los establecimientos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** uniformes que represente organización de cualquier índole distinta de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- f) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- g) Disminuir el ritmo de ejecución del trabajo; suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- h) Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda dentro de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- i) Realizar acciones o actividades de prestamista de dinero a compañeros de trabajo, con el ánimo de obtener ganancias en beneficio propio o ajeno.
- j) Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos que no sean producidos o autorizados por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- k) Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a una asociación o sindicato o para permanecer o retirarse de ella o el.
- l) Usar los útiles, herramientas o vehículos de propiedad o al servicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** en objetivos distintos a los asignados.
- m) Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por los trabajadores o con su intervención, durante la vigencia del contrato de trabajo o divulgarlos en todo o en parte.
- n) Retirar de los archivos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o dar a conocer cualquier documento que en ellos exista, sin autorización escrita de la persona facultada para darla.



**Triple A S.A. E.S.P.**

- o) Obrar con negligencia, o descuido, imprudencia o temeridad o en contravención a las advertencias, señales, o precauciones de seguridad, higiene o disciplina en **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** La sola violación, desobediencia o inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad e higiene industrial, constituye falta grave, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin considerar si el hecho u omisión fue con intención o sin ella.
- p) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenacen o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o lugares de trabajo, tales como y sin limitarse a ellos, fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben, transportan o entregan productos inflamables, conducir a excesiva velocidad los vehículos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o al servicio de ésta, infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministra **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** para la realización de trabajos peligrosos, y contravenir cualesquiera otras reglas de seguridad o de prudencia.
- q) Retirarse del trabajo, durante las horas de servicio, sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
- r) Conducir vehículos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o al servicio de ésta sin estar previamente autorizado por un funcionario que tenga facultades para ello; o hacerlo sin portar los documentos exigidos por las normas de tránsito.
- s) Ocuparse de cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- t) Dormirse en el sitio de trabajo durante la jornada laboral ordinaria o extraordinaria.
- u) Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón, circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- v) Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo deba suceder en la labor.
- w) Transportar en los vehículos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o al servicio de ésta a personas u objetos ajenos a ella, sin previa autorización de un funcionario que tenga facultades para ello, o utilizarlos para fines distintos a los que han sido encomendados, tales como y sin limitarse a ellos transporte de familiares o amigos, realización de diligencias de carácter personal, fines recreativos, y en general, disponer de los vehículos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** o al servicio de ésta para la satisfacción de sus intereses particulares.
- x) Permitir que el inmueble donde reside incurra en mora en el pago de dos (2) facturas o más de los servicios públicos de acueducto, alcantarillado y aseo a cargo de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** salvo que se acoja a las políticas de recaudo de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

## **CAPÍTULO XXI**

### **PROHIBICIONES A TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

**ARTÍCULO 134. - Está prohibido a TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.:**

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandato judicial; se podrán realizar las deducciones contempladas en los artículos



**Triple A S.A. E.S.P.**

113, 150, 151, 152 del Código Sustantivo del Trabajo cuando sean aplicables según el caso.

- b) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
- c) Permitir la circulación de escritos irrespetuosos o injuriosos para los compañeros de trabajo, Jefes o subalternos, lo mismo que la repartición, fijación o circulación de avisos, volantes o escritos que carezcan de firma responsable.
- d) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- e) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- f) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- g) Usar en las certificaciones que expida, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los trabajadores, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad en que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- h) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- i) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

## **CAPÍTULO XXII**

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

**ARTÍCULO 135. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá imponer las sanciones a sus trabajadores previstas en este Reglamento, en pactos, en convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, previo cumplimiento del procedimiento disciplinario aquí establecido.

**ARTÍCULO 136:** La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 137.** La siguiente es la escala de sanciones disciplinarias para las faltas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, el Contrato Individual de Trabajo, el Reglamento de Seguridad Industrial y el presente Reglamento Interno de Trabajo, con excepción de aquellas faltas que por sí mismas constituyan justas causas de despido:

1. Por la primera vez una sanción consistente en suspensión en el trabajo de uno (1) a ocho (8) días, a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
2. Por la segunda vez una sanción consistente en la suspensión en el trabajo de ocho (8) días a dos (2) meses, dependiendo de la gravedad de la falta, a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

**ARTÍCULO 138.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves, así:

#### **1. Faltas relacionadas con el trabajo:**

- a) Presentarse con retraso a su lugar de trabajo o demorar el regreso al mismo luego de haberse desplazado a otro lugar.



- b) No cumplir servicios en tiempo extra cuando fue debidamente programado.

**2. Faltas relacionadas con la asistencia:**

- a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el
- b) Informar del padecimiento de alguna enfermedad personal o familiar y no hallarse en el domicilio o lugar indicado cuando concurriere el médico de la Empresa.
- c) No informar oportunamente a la Empresa cuando sea incapacitado por la EPS o la ARL.

**3. Faltas relacionadas con el comportamiento general:**

- a) Realizar actividades incompatibles con la tarea asignada (lecturas, preparar alimentos, juegos, etc.), sin consecuencias de gravedad.
- b) Distraer la atención de sus compañeros o causar confusión por cualquier medio, sin generar consecuencias de gravedad.
- c) Cambiarse la ropa en lugares no asignados por la Empresa.
- d) Falta de comportamiento responsable que garantice la convivencia grupal y que perturbe el trabajo.
- e) Actos que van en contra de las buenas costumbres y la moral.
- f) Entrar a áreas que no corresponde por la naturaleza del trabajo o a zonas prohibidas sin la autorización correspondiente.
- g) No acatar o interferir en el cumplimiento de funciones del servicio de vigilancia.

**4. Faltas relacionadas con el uso de instalaciones, equipos y maquinaria de trabajo:**

- a) Descuidar el estado de los equipos y herramientas de trabajo de menor valor, sin ocasionar daños u ocasionando sólo daños leves.
- b) Pérdida injustificada de herramientas o instrumentos de trabajo de menor valor.
- c) Mantener desordenado el lugar de trabajo, con materiales, equipos u objetos que pongan en peligro la integridad del trabajo o un tercero.

**5. Faltas relacionadas con las normas de comportamiento seguro:**

- a) No uso de EPP básico (ropa de trabajo, casco, lentes, zapatos de seguridad).
- b) Utilizar herramientas no establecidas para la tarea o en mal estado.
- c) Uso inadecuado de la dotación o de los Elementos de Protección Individual o del uniforme.
- d) Toda otra conducta no descrita precedentemente que según el análisis de Riesgo constituya un riesgo potencial bajo.
- e) Perder, modificar, destruir, vender o prestar la dotación, uniforme o elementos de protección.

**PARÁGRAFO.** La imposición de multas no impide que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar y, por lo tanto, en este caso además de la multa, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** no pagará al empleado el tiempo no laborado.



El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

### **ARTÍCULO 139.** Constituyen faltas graves.

Además de las contempladas en otros artículos del presente Reglamento Interno de Trabajo, constituyen faltas graves por parte del trabajador, y **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** podrá dar por terminado unilateralmente el contrato por justa causa y sin previo aviso, en ejercicio de la facultad otorgada por el literal a), numeral 6 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Si por descuido o negligencia del trabajador se mezclan o contaminen los productos que extrae, capta, procesa, elabora, distribuye, recolecta o transporta **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- b) Cuando el trabajador incurra en violación de las orientaciones y lineamientos éticos establecidos en el Código de Ética vigente de la empresa.
- c) Cuando el trabajador incurra en violación de las disposiciones establecidas en el Manual de Compras y Contrataciones.
- d) Si el trabajador ejecuta algún acto inmoral o que demuestre falta de honradez. En este caso no es necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades ni que la debida comprobación se surta ante ellas, pues basta que la prueba o demostración sea suficiente para **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, al prudente criterio de su administración.
- e) Si el trabajador viola cualquiera de las disposiciones establecidas en los artículos 131 y 133 de este Reglamento y en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- f) Cuando el trabajador, en la ejecución de sus labores, incurra en violación de disposiciones normativas y/o legales, dentro de las cuales se encuentran y sin limitarnos a ellas, normas en materia contable, tributaria, ambiental, de servicios públicos domiciliarios, seguridad social, Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y de cualquier otro tipo, que puedan generar multas y/o sanciones contra **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** En este caso no es necesario que se materialicen las multas y/o sanciones contra **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, pues basta el solo incumplimiento de las disposiciones normativas por parte del trabajador.
- g) El retardo hasta de diez (10) minutos respecto de la hora de entrada sin justificación suficiente a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** por cuarta vez; el retardo por más de diez (10) minutos respecto de la hora de entrada sin justificación suficiente a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** por tercera vez, y la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde sin justificación suficiente a juicio de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** por tercera vez.
- h) Si el trabajador dentro de un mismo año, que se contará desde la primera falta, incurre en tres (3) o más sanciones disciplinarias leves cualquiera que sea la causa de estas.
- i) Cuando el trabajador por infracción grave al código nacional de tránsito o ley que regule la materia, le sea suspendida o cancelada la licencia de conducción, cuando éste requiera la conducción de un vehículo para el desarrollo de las funciones de su cargo.
- j) Si el trabajador falta al trabajo o se ausenta de él sin causa justificada, aunque sea por la primera vez y por esta causa se ocasionare daño grave o perjuicio considerable a las máquinas, instalaciones, bienes o intereses de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- k) Si el trabajador rehúsa o se sustrae a los servicios médicos que prestan las Empresas Promotoras de Salud, en el caso en que esté obligado a ello.



- l) El fraude cometido o intentado contra los intereses de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** mediante la presentación de recibos, certificados y otros documentos falsos constituye falta grave y justa causa de terminación unilateral del contrato.
- m) La inasistencia al trabajo por un (1) día por segunda vez, o por dos o más días laborales consecutivos sin causa justificada así sea por la primera vez.
- n) Si por descuido, negligencia o renuencia al trabajo por parte del trabajador se suspenden o amenacen suspenderse los servicios que preste **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** y que puedan poner en peligro la salud o la salubridad de la comunidad.
- o) El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que la Ley 142 de 1994 y el contrato de condiciones uniformes para los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo impone a los usuarios de estos servicios públicos.
- p) La participación en la realización de fraudes o conexiones fraudulentas o irregulares en los servicios de acueducto, alcantarillado y/o aseo en el inmueble donde reside o en cualquier otro.
- q) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias alucinógenas; ingerir bebidas alcohólicas o consumir narcóticos o estupefacientes durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**
- r) La violación de las obligaciones generales establecidas en los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo.
- s) Si el trabajador para solicitar el pago de una liquidación parcial de cesantías presenta documentos falsos o suministra información falsa, o si destina tal pago parcial de cesantía a un fin distinto a aquellos de los establecidos en la ley.
- t) Toda alteración, falsificación de los certificados aportados al momento del ingreso, suministro de información no veraz y/u el ocultamiento de información relacionada con el cargo para el cual ha sido contratado.
- u) Toda alteración y suministro de información no veraz en desarrollo del cargo, tales como certificados de ingresos para solicitar préstamos, documentos suministrados para el retiro de cesantías o para obtener beneficios legales o extralegales reconocidos por el empleador o un tercero.
- v) La simulación de accidentes de trabajos o enfermedades profesionales, no dar información veraz en relación al origen de las patologías y enfermedades que padece el trabajador o hechos relacionados con dichos padecimientos;
- w) En caso de faltas que atenten directamente contra la dignidad, los derechos fundamentales o la seguridad del propio empleado o de cualquier empleado de la Empresa, y/u ocasionen daños a los bienes de la Empresa en forma intencional, no obstante que en la escala de faltas y sanciones se dispongan medidas disciplinarias.
- x) Incurrir en incumplimiento de las obligaciones o en cualquiera de las prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, en este Reglamento o en otras disposiciones verbales o escritas (normas internas, políticas, reglamentos, programas, etc.), emitidas por la Empresa.
- y) Utilizar su cargo, influencia o relación con la Empresa para obtener dinero, artículos de valor, servicios o favores de clientes, terceros y/o proveedores.
- z) Solicitar y/o aceptar obsequios o beneficios de cualquier naturaleza para cumplir sus obligaciones de trabajo.
- aa) Disponer y/o retirar cualquier objeto (mercadería, insumos, materiales de desecho, máquinas, útiles, papelería, etc.), de las instalaciones de la Empresa, sin autorización previa por escrito.
- bb) Violar la obligación de confidencialidad y reserva, respecto de la información que se le dé a conocer o a la que eventualmente pueda acceder, ya sea jurídica, comercial,





- financiera, administrativa, tecnológica, operativa, relativa a la organización, actividades, operaciones comerciales o económicas, de productos, o de cualquier otra índole.
- cc) Alterar de cualquier modo la documentación y/o los registros de ingreso y egreso, y de asistencia del personal.
  - dd) Agresión física o verbal hacia sus compañeros, superiores o cualquier otra persona presente en el establecimiento.
  - ee) Ingresar al establecimiento portando armas.
  - ff) Presentar cuentas de gastos ficticias, reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas, autorizar o ejecutar (sin ser de su competencia) operaciones que afecten los intereses del empleador.
  - gg) Retener pagos o hacer efectivos cheques recibidos para la Empresa.
  - hh) Ingresar, consumir, poseer, comercializar, distribuir y/o transportar alcohol, drogas y/o cualquier sustancia psicoactiva en instalaciones de la Empresa y/o sus clientes.
  - ii) Cambiar y/o adulterar de cualquier forma cualquier análisis, test y/o prueba realizada
  - jj) Ingresar y/o permanecer en las instalaciones de la Empresa habiendo ingerido alcohol y/o drogas y/o cualquier sustancia psicoactiva. Es totalmente prohibido realizar cualquier trabajo bajo la influencia de dichas sustancias
  - kk) La utilización de sustancias administradas bajo prescripción médica que pudieran afectar el normal desempeño, sin haber dado advertencia al superior inmediato en forma previa y su uso sea previamente verificado por el Servicio Médico, en tanto no afecte la habilidad para realizar sus tareas.
  - ll) La comprobación de cualquier conducta calificable como de acoso laboral.
  - mm) No acatar las normas establecidas por el reglamento de higiene y seguridad industrial, así como las políticas incluidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - nn) Todo daño material causado intencionalmente a las maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y las cosas.
  - oo) La utilización de las bases de datos de la Empresa para fines distintos al cumplimiento de su objeto social.
  - pp) Cualquier abandono del sitio de trabajo sin autorización dada por escrito al trabajador por los superiores respectivos.
  - qq) Negarse a cumplir con los protocolos y procesos para la prestación de servicios encomendados y demás establecidos por la Empresa en desarrollo de su objeto social.
  - rr) Certificar a la Empresa, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente presentar a la Empresa cuentas o cobros por viáticos no causados o simulados.
  - ss) Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra la Empresa, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
  - tt) Negarse a aceptar cambio de jornada y/o turno, u oponerse al traslado transitorio o aún permanente de puesto, que en cualquier momento de acuerdo a sus necesidades le asigne la Empresa, a pesar de ello no causar detrimento salarial ni desmejora de categoría.
  - uu) Dirigir, incitar, o colaborar en disturbios que afecten la disciplina de la Empresa, bien sea dentro o fuera de las instalaciones de la misma.
  - vv) Participar en acto colectivo frente al despacho o residencia de cualquier directivo de la Empresa, o de representante de la misma, profiriendo agravios, insultos o amenazas



- contra éstos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.
- ww) Participar en acto colectivo en la Empresa o sus inmediaciones, profiriendo agravios, insultos o amenazas o afectando de cualquier manera el nombre de la Empresa sus directivos, representantes o compañeros de trabajo.
  - xx) Dirigir, incitar, o colaborar en disturbios que afecten la disciplina de la Empresa, bien sea dentro o fuera de las instalaciones de la misma.
  - yy) Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización escrita de la Empresa.
  - zz) Exhibir o suministrar a empleados y/o ex empleados y/o a tercero (s), sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes a la Empresa, o expedir sin previa orden escrita, en su nombre o aún a título personal, constancias, recomendaciones y/o certificados, utilizando elementos distintivos de la Empresa como papel membretado o sello (s) de ésta.
  - aaa) Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de cualquier otra índole, dentro de las instalaciones de la Empresa, sea o no en horas de trabajo.
  - bbb) No ejecutar de buena fe el contrato de trabajo y todas las obligaciones que emanen de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella.
  - ccc) No cumplir con sus deberes de obediencia y fidelidad para con el empleador.
  - ddd) El uso oral o escrito de lenguaje descortés, irrespetuoso, sarcástico, insolente, obsceno, o en general cualquiera que pueda considerar vulgar o exacerbado.
  - eee) Dejar al cliente o ubicarlo en espera, mientras se conducen otros asuntos fuera de la obligación laboral.
  - fff) Realizar por medio de acciones u omisiones (maniobras, artificios, engaños, maquinaciones conscientes y/o deliberadas para engañar, ocultar, tergiversar) frente a un cliente con el fin de obtener cualquier beneficio.
  - ggg) No hacer uso adecuado de su clave de logueo la cual es personal e intransferible.
  - hhh) Otorgar información falsa al cliente.
  - iii) Realizar llamadas de carácter personal o para actividades diferentes de las de interés de la Compañía utilizando los aplicativos y herramientas de trabajo.
  - jjj) Manipulación de los estados de las herramientas de trabajo.
  - kkk) Retirarse de su puesto de trabajo sin permiso previo de su supervisor durante su jornada.
  - III) Falsificar o modificar documentos emitidos por las entidades que conforman el Sistema de Protección Social.
  - mmm) La ejecución de labores remuneradas sin autorización previa escrita de la Compañía al servicio de terceros durante la jornada laboral.
  - nnn) La revelación de datos, informes, documentos, notas, reservados de la empresa que a juicio de ésta le causen perjuicios de cualquier orden en forma directa o indirecta, aún por la primera vez.
  - ooo) Solicitar o recibir propinas, ayudas económicas y/o dádivas de parte de los usuarios y clientes de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, durante la ejecución de la ruta o dentro de la jornada laboral.
  - ppp) Solicitar, cobrar y/o recibir pagos, propinas, ayudas económicas y/o dádivas para aforar menos cantidad de residuos a lo realmente presentado por los Usuarios Grandes Productores.
  - qqq) Permitir que terceras personas y/o realizar por sí mismo separaciones, extracciones de residuos o reciclaje en lo equipos o con las herramientas asignadas por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, con fines de comercialización de los residuos presentados para su recolección.



rrr) Solicitar, cobrar y/o recibir pagos, propinas, ayudas económicas y/o dádivas para recoger residuos en puntos no autorizados o que no estén dentro de su ruta asignada.  
sss) El incumplimiento injustificado por parte del TRABAJADOR en la ejecución del 100% de la ruta de recolección asignada.

**ARTÍCULO 140.** Falta grave por abuso del derecho de asociación y negociación colectiva. Se cataloga como falta grave que constituye justa causa para dar por terminado el contrato, todo acto de abuso de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, por sí o a través de organizaciones sindicales a las que se encuentre afiliado el trabajador:

- a) El ejercicio del derecho de asociación sindical con una finalidad distinta a la consecución de la paz y la convivencia laboral, contrariando preceptos constitucionales.
- b) La creación de organizaciones sindicales, subdirectivas o comités seccionales, pretermitiendo los requisitos de ley o estatutarios.
- c) La creación de organizaciones sindicales, subdirectivas o comités seccionales, con el fin de obtener provecho indebido, tal como la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, abusando del derecho de asociación sindical.
- d) Compeler, directa o indirectamente, a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
- e) La creación y funcionamiento de subdirectivas o comités seccionales en el mismo municipio o área metropolitana donde tiene su domicilio principal el sindicato.
- f) El ejercicio abusivo del derecho de negociación colectiva, para intentar obtener provecho indebido para sí o para los demás afiliados de la organización sindical, tal como estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial.
- g) Generar o participar en la multiplicación injustificada de conflictos colectivos.
- h) No respetar el resultado del conflicto colectivo
- i) No respetar los compromisos adquiridos en la negociación colectiva.
- j) Contrariar la buena fe que debe regir durante la negociación colectiva.
- k) Cualquier otra conducta que implique el ejercicio ilegítimo, desproporcionado y/o arbitrario, de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

**ARTÍCULO 141.** Constituyen faltas graves en temas de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, las siguientes:

- a) Rehusar a someterse a revisiones de seguridad.
- b) Incumplir las normas de seguridad que pudiera generar o genere un accidente menor (Sin lesiones o lesiones menores).
- c) Incumplir las normas de seguridad que pudiera generar o genere un accidente mayor. (Pérdida de vida o lesiones incapacitantes).
- d) Ingresar sin aprobación a áreas restringidas, y que esta conducta derive o pudiera derivar en un accidente menor o mayor (Pérdida de vida o lesiones incapacitantes).
- e) Violación de las normas de tránsito dentro o fuera del área de operaciones.
- f) Asistencia al trabajo bajo los efectos del alcohol o drogas alucinantes.
- g) Rehusar a someterse a exámenes médicos, incluyendo pruebas para detectar el consumo de alcohol o drogas.
- h) Consumir alcohol o drogas en instalaciones costeadas por la empresa.
- i) Incumplir en informar del uso de medicamentos al departamento de salud del Proyecto.



- j) Poseer mascotas en el lugar de trabajo.
- k) Incumplir en retirar los desperdicios de las locaciones de trabajo.
- l) Incumplir en informar la ocurrencia de un incidente o accidente de trabajo.

**ARTÍCULO 142.** Para todos los efectos legales durante la suspensión del trabajo por sanción disciplinaria se entiende suspendido el contrato individual de trabajo respectivo.

**ARTÍCULO 143.** La aplicación de las sanciones de que trata este capítulo, se entiende sin perjuicio de que **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** pueda dirigir a sus trabajadores cartas de prevención o de llamada de atención, en los casos en que lo estime conveniente.

### **CAPÍTULO XXIII**

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

**ARTÍCULO 144.** La Empresa garantiza el debido proceso y derecho de defensa al trabajador, por lo que, para la aplicación de sanciones disciplinarias, dará trámite al procedimiento aquí establecido. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** llevará a cabo una investigación administrativa, si ello fuere procedente, y citará al trabajador inculpado para escucharle en descargos dentro de un lapso prudencial, previa citación escrita la cual se entregará personalmente al trabajador o a través de su jefe inmediato adjuntando a tal citación las pruebas documentales que obren en poder de la empresa, todo de conformidad con lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 145.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

**ARTÍCULO 146.** Toda sanción que se imponga debe notificarse por escrito al inculpado, con mención de la causa por la cual le fue impuesta, dejando constancia de lo anterior en la hoja de servicios del empleado mencionado.

**TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** adelantará la diligencia y dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de imponer o no la sanción, y en caso positivo, cual sanción impuso.

Una vez comunicada la decisión, el trabajador podrá interponer Recurso de Apelación por escrito y debidamente sustentado ante el Gerente de Gestión Humana dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. La comunicación se entenderá notificada al trabajador así este se niegue a recibirla o a firmar su copia en señal de recibo.

El Recurso de Apelación será resuelto por el Gerente de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de dicho Recurso y la decisión del recurso le será comunicada por escrito al trabajador, a través de cualquier medio, incluso a través de correo electrónico.



Si resuelto el recurso de apelación se confirma la decisión de quien profirió la decisión en primera instancia, se entiende que tal decisión produjo todos sus efectos desde la fecha en que le había sido comunicada inicialmente al trabajador la decisión.

El anterior trámite aplica exclusivamente para sanciones disciplinarias. No aplica para despidos por justa causa, ni para ningún otro tipo de despidos.

**ARTÍCULO 147.** Cuando por motivo o circunstancias extrañas a la decisión de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, el trabajador estuviere ausente de su trabajo se le entregará la citación escrita por intermedio de su jefe inmediato o enviándola a la dirección registrada en su hoja de vida.

En caso que el trabajador no se presente a descargos en la fecha y hora indicada por **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, se le citará por segunda vez, previa justificación válida de la ausencia a la primera citación, utilizando los mismos medios indicados en el inciso anterior. En caso que el trabajador no se presente después de esta segunda citación o no acredite justificación válida a la ausencia de la primera, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** se entienden surtidos los descargos podrá imponer la sanción disciplinaria con las pruebas que tenga en su poder, si hay lugar a ella dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

**TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** no está obligada a efectuar notificaciones en lugares distintos de los de trabajo o a la dirección registrada por el trabajador en su hoja de vida, ni a utilizar o valerse de medios diferentes de los de su propia administración interna.

**ARTÍCULO 148.** Inicio del procedimiento disciplinario. Conocido un hecho que podría ser considerado como una falta según las disposiciones de la normativa vigente, del presente Reglamento y/o el contrato de trabajo y/o normas y/o procedimientos internos de la Empresa, el jefe inmediato y/o el responsable del área o quien reporte la presunta falta disciplinaria, realizarán una investigación preliminar sobre sus características, detalles y autores del mismo. De tales circunstancias se dará conocimiento a la Subgerencia de Gestión Humana, la que podrá determinar la realización de investigaciones, auditorías y/o medidas de conservación y resguardo de pruebas, cuando a juicio de la Empresa ello resulte necesario para el esclarecimiento del hecho.

La Empresa iniciará el procedimiento disciplinario, a través del Gerente de Gestión Humana, el Subgerente de Gestión Humana o a través de la persona que éstos designen una vez haya sido informada de las faltas, hechos y autor o autores de las mismas, o desde el momento en que se rinda informe que contenga las conclusiones sobre investigaciones, auditorías y/o medidas de conservación y recaudo de pruebas que se hayan debido adelantar, a juicio de la empresa, para el esclarecimiento de los hechos.

Competencia para iniciar el procedimiento disciplinario: La persona encargada de liderar e instruir los procesos disciplinarios en la empresa es el Gerente de Gestión Humana, el Subgerente de Gestión Humana, el Abogado de Relaciones Laborales, o la persona a quien cualquiera de estos designe.

El proceso se ajustará a las siguientes pautas, en aras de respetar el debido proceso:



**Citación:** el Gerente de Gestión Humana, el Subgerente de Gestión Humana, el Abogado de Relaciones Laborales, o la persona a quien cualquiera de estos designe, enviará al trabajador una comunicación escrita de apertura del proceso disciplinario.

Dicha citación deberá contener la fecha y hora de la diligencia y el objeto de la citación, esto es, formulará los cargos de la investigación que consiste en las posibles faltas y un resumen de los hechos que se investigan. Además, se le informará al empleado que, si así lo desea, podrá asistir a la diligencia de descargos acompañado por dos trabajadores para que actúen como testigos, quienes velarán porque en la mencionada diligencia se respeten los derechos del actor y el presente procedimiento.

Acompañada de la citación, la Empresa aportará las pruebas que tenga en su poder y que son sustento de los mencionados cargos. Lo anterior, para que el empleado presente sus descargos en la diligencia respectiva, controvierta las pruebas presentadas y aporte las que este pretenda hacer valer en la investigación.

En todo caso, la citación y todas las comunicaciones relacionadas con el proceso disciplinario podrán ser enviadas y/o entregadas al trabajador a través de cualquiera de los siguientes medios: por intermedio de su jefe inmediato, a través de correo físico interno, correo electrónico corporativo o correo electrónico personal que el trabajador haya registrado en la Empresa, y/o enviándola a la dirección registrada en su hoja de vida por correo certificado o por cualquier otro medio formal y/o legal. La notificación de la citación surtirá efectos, aunque el empleado ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibir la citación, dado que es deber del empleado mantener actualizada ante la Empresa, la dirección de su último domicilio.

#### **ARTÍCULO 149.** Diligencia de descargos al empleado.

En la fecha y hora que se fije para la diligencia de descargos, la Empresa practicará la diligencia de descargos, en la cual se le hará saber verbalmente al empleado y, de manera clara y precisa, los cargos que se le formulan, para lo cual la Empresa describirá al empleado, las conductas o faltas disciplinarias que posiblemente cometió el empleado.

En dicha diligencia, la Empresa podrá formular preguntas al empleado en relación con los hechos investigados.

El empleado tiene derecho a que, en dicha diligencia, sea acompañado por dos (2) trabajadores, si así lo desea, para que actúen como testigos, quienes velarán porque en la mencionada diligencia se respeten los derechos del actor y el presente procedimiento.

**Etapas probatorias:** En la diligencia de descargos, el empleado podrá: (i) presentar sus descargos o alegaciones sobre los cargos formulados, (ii) controvertir las pruebas presentadas en su contra por la Empresa, (iii) solicitar la práctica de pruebas que resulten lícitas, pertinentes, conducentes y manifiestamente útiles, debiendo indicarse en tal acto cuál es el objeto, hecho o hechos que se pretende acreditar con la práctica de cada una de ellas y, (iv) allegar las pruebas que estime convenientes para sustentar sus descargos.





Las pruebas adicionales que no puedan completarse en el mismo acto del descargo deberán completarse antes de la adopción de la decisión.

**Sobre la solicitud de pruebas, debe tenerse en cuenta que:**

La persona que lidera el proceso disciplinario podrá aceptar o rechazar las pruebas solicitadas y presentadas por el EMPLEADO mediante decisión motivada. Se negarán las pruebas solicitadas y presentadas, cuando resulten inconducentes, impertinentes o superfluas o cuando ya se encuentre el hecho probado dentro de la investigación.

En ningún caso se admitirá la solicitud de pruebas cuando éstas no cumplan con los requisitos aquí indicados o resulten una medida dilatoria del proceso disciplinario. Se negarán las pruebas solicitadas y presentadas, cuando resulten inconducentes, impertinentes o superfluas o cuando ya se encuentre el hecho probado dentro de la investigación.

El derecho a pedir pruebas radica exclusivamente en cabeza del trabajador inculcado y de la persona que adelanta la instrucción del procedimiento, quien podrá decretarlas de oficio o a petición del empleado disciplinado. En consecuencia, el derecho a solicitar pruebas es del trabajador implicado y del funcionario que dirige la investigación, más no del/los testigos/s que acompañe/n al trabajador en la diligencia de descargos.

**Acta de la reunión de descargos:** De esta diligencia, se levantará un acta, en la cual se dejará constancia de las preguntas de la Empresa y respuestas del empleado, así como de las pruebas presentadas, y en general todo lo que ocurra en dicha diligencia. A la terminación de la diligencia, el empleado implicado, podrá solicitar copia de la respectiva acta de descargos.

En caso de que el trabajador implicado y/o los testigos asistentes se nieguen a firmar el acta de descargos, el funcionario que dirige la investigación dejará la respectiva constancia, la cual se suscribirá por testigos. La negativa a firmar no le restará validez al acta.

**Inasistencia del empleado a la diligencia de descargos:** En el evento en que el trabajador implicado no asista, sin que justifique su inasistencia sumariamente dentro del día hábil siguiente a la misma o, se niegue a comparecer a la diligencia de descargos, se entenderá tal hecho como una renuncia del trabajador implicado al derecho que tiene a ser escuchado en descargos por la Empresa. En tal caso, la Empresa deberá levantar acta en el que queden consignadas la inasistencia del empleado firmada, en lo posible, de los testigos, si comparecieron. En tal evento, la Empresa podrá imponer válidamente la sanción disciplinaria del caso.

Si el empleado justifica su inasistencia dentro del plazo antes establecido, entonces la Empresa deberá reprogramar la diligencia, para lo cual fijará nueva fecha y hora para el efecto.

Se podrán dar también descargos en forma virtual o sincrónica, mediante las herramientas de las TIC que permitan establecer una comunicación mínima por voz o hasta por video y que las mismas puedan ser grabadas y donde se pueda garantizar la identidad las partes asistentes.



**ARTÍCULO 150.** Decisión. Con base en los descargos y en las pruebas aportadas al proceso disciplinario, la persona competente, según lo indica el capítulo de “Orden Jerárquico”, del presente Reglamento Interno de Trabajo, decidirá la investigación, de acuerdo con la gravedad de los hechos que se le imputan, en observancia de los principios de congruencia, razonabilidad y proporcionalidad que rigen los procedimientos sancionatorios disciplinarios.

La Empresa deberá comunicar la decisión al empleado personalmente y por escrito o en la dirección que haya sido notificada por el empleado como su último domicilio o residencia. La notificación de la citación surtirá efectos, aunque el empleado ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibir la decisión, dado que es deber del empleado mantener actualizada ante la Empresa, la dirección de su último domicilio.

Se guardará copia de dicha decisión dentro del legajo personal del trabajador implicado.

**ARTÍCULO 151.** Recursos. Contra la decisión, el empleado podrá interponer recurso de apelación en contra de la decisión tomada por la Empresa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al momento en que el empleado es comunicado de la decisión.

El recurso debe ser presentado por el empleado ante la Gerencia de Gestión Humana y con el mismo, el empleado puede presentar pruebas documentales o pedir otras, para lo cual se aplica lo regulado en la Etapa probatoria de este Reglamento.

El único legitimado para presentar recurso de apelación es el empleado inculcado.

El recurso será resuelto por el Gerente de Gestión Humana dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al momento en que recibió el recurso por parte del trabajador inculcado.

**Efectos del recurso:** El recurso de apelación que se interponga por el empleado, no suspende los efectos de la decisión tomada por la empresa en relación con la falta investigada, la cual se podrá materializar o hacerse efectiva sin perjuicio del recurso interpuesto; pero, de revocarse la decisión por parte de la empresa, será anulada la decisión y se le pagarán al trabajador los días de salarios que no haya devengado con ocasión de la medida adoptada por la empresa, para lo cual se harán los ajustes respectivos en la hoja de vida del empleado, según los términos de la decisión que se adopte.

**ARTÍCULO 152.** Suspensión del proceso. El Empleado y la Empresa, en cualquier momento, podrán de común acuerdo suspender el proceso. En dicho caso se dejará constancia por escrito del acuerdo de suspensión arribado y el término de la suspensión, sin que tal plazo pueda ser alegado para sustentar la existencia de falta de contemporaneidad entre la falta y la sanción. El proceso se reanudará de pleno derecho una vez vencido el término de suspensión acordado. La Empresa podrá rechazar el pedido de suspensión formulado por un trabajador a su sola discreción y sin necesidad de fundamentar tal rechazo.

**ARTÍCULO 153.** Formación del expediente. De todo proceso disciplinario se formará un expediente, cuya copia deberá reposar, por lo menos, en la hoja de vida del empleado.



Triple A S.A. E.S.P.

**ARTÍCULO 154.** El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine la suspensión del trabajo que disciplinariamente se le hubiere impuesto.

#### **CAPITULO XXIV**

#### **MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 155.** Objeto. La empresa promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente, la dignidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto la Gerencia atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de los trabajadores que están siendo acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

**Artículo 156.** Definición de acoso laboral. Para efectos del presente capítulo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

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

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

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

**Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

**ARTÍCULO 157.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Los vínculos familiares y afectivos.
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO.** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 158.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- 2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- 3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- 4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- 5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- 6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- 7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- 8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- 9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- 10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- 11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;



12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 159.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

## **CAPÍTULO XXV**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO, CONFIDENCIAL, CONCILIATORIO Y EFECTIVO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.**

**ARTÍCULO 160.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.



**ARTÍCULO 161.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades, a fin de:
  - a. Establecer valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Adopción y actualización permanente de una Descripción de Puesto de Trabajo (DPT) para cada cargo de la Empresa, en la que se encuentre debidamente descrito el contenido y requerimientos necesarios para desempeñar satisfactoriamente el cargo.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 162.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

**1. TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** a través de la Gerencia de Gestión Humana realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.





d. Formular las recomendaciones que se estimare pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

2. Adicionalmente, La Empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Este Comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

Los representantes serán designados de la siguiente forma:

Representantes del Empleador: Por designación directa que haga el Gerente General.

Representantes de los Trabajadores: Por votación pública, mediante elección popular.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá además de las previstas en el reglamento de Comité de Convivencia Laboral “TH-DC-3” las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de empresa.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informarlo a la Gerencia General quien cerrará el caso.
- Presentar a la Gerencia las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.



- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia General.

Una vez avocado el conocimiento, el Comité se reunirá, a fin de evaluar las posibles conductas, comportamientos y/o situaciones que pudieran constituir acoso laboral, practicará las pruebas que estime convenientes, y formulará las recomendaciones que sean necesarias, procurando compromisos de convivencia y conciliación.

Si el Comité lo considera prudente, dará traslado a los funcionarios competentes de la empresa a fin de que estos inicien los procesos disciplinarios a que hubiere lugar, conforme a los procedimientos establecidos en la Ley y en el presente Reglamento.

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

**ARTÍCULO 163.** Conductas preventivas de acoso laboral. Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, se dispone:

- a) Todo trabajador directa e internamente puede acceder libre y autónomamente a la Gerencia con el fin de poner en conocimiento los hechos, pruebas y demás particularidades en que esté siendo acosado laboralmente.
- b) Los hechos, las pruebas y las diligencias que se cumplan gozarán del sigilo de la confidencialidad tanto para el trabajador acosado, los testigos como para las personas encargadas por la empresa para su prevención y solución.
- c) La Gerencia como todos los trabajadores de la empresa deberán deponer toda actitud hostil o de retaliación que anime la conciliación de las posibles diferencias entre las partes.
- d) Una vez recibida una denuncia, la Gerencia dispondrán de doce (12) horas hábiles para orientar el caso, determinando las pruebas que se deban practicar para verificar los hechos denunciados.
- e) Luego de practicar las pruebas, la Gerencia convocará a las partes buscando solucionar el conflicto, dejando constancia de lo ocurrido en acta con la firma de los asistentes como de la solución alcanzada. De la misma manera se procederá cuando la queja carezca de veracidad o la parte denunciante haya desistido de aquella por cualquier causa.
- f) Toda queja que haya sido puesta en conocimiento de la Gerencia, independiente de la forma como haya sido solucionada, tendrá seguimiento respecto de la o las personas que hayan incurrido esa clase de actos.
- g) En todo caso, la Gerencia recibirá los informes necesarios para la aplicación de las medidas y/o decisiones correspondientes en los términos de la Ley 1010 de 2006.

## **CAPÍTULO XXVI PROCEDIMIENTO PARA TRAMITACIÓN DE LOS RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 164.** Los reclamos de los trabajadores deberán tramitarse así:



**Triple A S.A. E.S.P.**

- a) El trabajador que tenga motivo de reclamación deberá plantearla en forma escrita al Gerente de Gestión Humana de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al hecho que la motive.
- b) El gerente de Gestión Humana o quien este designe deberá dar contestación por escrito al trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo del reclamo.

## **CAPÍTULO XXVII DERECHOS HUMANOS**

**ARTÍCULO 165.** Los derechos laborales son primordiales para **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** Respetamos las libertades que tienen los colaboradores, potencializamos y facilitamos la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión laboral que impulse su desarrollo personal y profesional. La gestión de derechos humanos de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** se fundamenta en su Política de Derechos Humanos como marco de actuación que asegura que los derechos laborales, ambientales, de seguridad, del consumidor, del respeto a los valores culturas de sus comunidades, de transparencia y en la relación con sus socios comerciales, y en general en todas las categorías de derechos humanos, son realmente atendidos y gestionados.

En este orden, los trabajadores de **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**, en ejercicio de sus funciones, tienen las siguientes obligaciones en el marco de los derechos humanos:

- a) Desarrollar sus actuaciones en el marco del cumplimiento de los derechos humanos.
- b) Reportar a través de los canales definidos en **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.** aquellos casos en los que identifiquen situaciones que podrían vulnerar los derechos humanos.

Se considera falta grave y por lo tanto podrá ser una justa causa para la terminación del contrato de trabajo el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones descritas en este Capítulo.

## **CAPITULO XXVIII PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 166. Publicación.** En concordancia con el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010, el cual modifica el artículo 119 del C.S.T. Objeciones. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

**ARTÍCULO 167.** El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## **CAPÍTULO XXIX VIGENCIA**



**ARTÍCULO 168.** El presente Reglamento entrará a regir de conformidad con el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

### **CAPÍTULO XXX DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 169.** - Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan derogadas o sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido **TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

**ARTÍCULO 170.** No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes o contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 171.** - El presente Reglamento Interno de Trabajo se entiende incorporado a los contratos individuales de trabajo de cada uno de los trabajadores, de acuerdo con lo señalado en el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **CAPÍTULO XXXI DOCUMENTOS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 172.** Todos las Políticas, Instrucciones de Trabajo, Códigos, Reglamentos y/o Disposiciones internas de **TRIPLE A DE B/Q S.A. E.S.P.** hacen parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo. En consecuencia, cualquier violación de sus disposiciones falta disciplinaria grave que podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, en ejercicio de la facultad otorgada por el literal a), numeral 6 del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Igualmente, la Resolución por medio de la cual el Ministerio del Trabajo autorice laborar horas extras será parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

### **CAPÍTULO XXXII CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 173.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109. C.S.T.)

**JAIRO ALBERTO DE CASTRO PEÑA  
GERENTE GENERAL**



**DIRECCIONES DE LOS LUGARES DE TRABAJO DE  
TRIPLE A DE B/Q S.A E.S.P.**

<b>BARRANQUILLA</b>	
<b>Alcantarillado Montoya</b>	Via 40 con 54 - 1
<b>Alcantarillado Rebolo</b>	Calle 9 # 26 - 1
<b>Alcantarillado Villanueva</b>	Calle 3 No. 42C-1 Villanueva
<b>Boliche</b>	Calle 10 No. 40 - 11
<b>Campo Alegre</b>	Calle 110 39B-1
<b>Ciudadela</b>	Calle 49 # 1 -2
<b>Delicias</b>	Carrera 38 Calle 74 Esquina
<b>Edar Barranquillita</b>	CR 42 3-27
<b>Edar El pueblo</b>	Av Circunvalar El Pueblito
<b>Elevadora Don Bosco</b>	Calle 6 Carrera 35-1 Rebolo
<b>Elevadora Pinar del Rio</b>	Carretera A Juan Mina 1 - 1
<b>Estación Alameda del Rio</b>	CLL 112 CR 42 - 19
<b>Estación alcantarillado Via 40</b>	Av Via 40 Cr 67-1
<b>Etap Acueducto</b>	Carrera 5 Vía 8
<b>Felicidad</b>	Cl 69 VI 40 - 1
<b>Las Flores</b>	CII 108 No 86 - 20
<b>Los Angeles</b>	CR 14E CLL 119A - 23
<b>Los Laureles</b>	CII 37C entre 1 G - 1 H
<b>Oficina Atención a Usuarios</b>	Carrera 57 70-135 Bloque 1 Apto 1
<b>Oficina Country Plaza</b>	CR 55 78-5 LOC 1
<b>Oficina Gerencia Aseo</b>	Cr 53 No. 66 - 67
<b>Pradera</b>	Kr 20 Calle 119 EQ Barrio El Golfo
<b>Ptar El pueblo</b>	Calle 120 cr 11m 500
<b>Recreo</b>	Calle 63 # 34 - 58
<b>Relleno Sanitario El Henequén</b>	Calle 110 46-2
<b>San Andresito</b>	Kr 46 No. 33 - 26
<b>Sede Prado</b>	Cra 58 No 67 - 9
<b>Tanque Juan Mina</b>	Calle 5 3-1
<b>BARANOA</b>	
<b>Achotera</b>	CT Polonuevo sabanagrande Km 25 1/ oct Oriente
<b>Alcantarillado Baranoa</b>	Carretera Cordialidad Km 1-1
<b>Cuenca 2 Baranoa</b>	CII 19 22A - 02
<b>Cuenca 3 Baranoa</b>	TR 24 15A - 60 LOC 1
<b>Cuenca 4 Baranoa</b>	CL 21 CR 24 - 48



<b>Estación de Alcantarillado el Encanto</b>	Carrera 18B5 34A - 22 Urb Villa Eleyla
<b>Planta Baranoa</b>	Km 13 via Al AE / Los Lagos Km 19
<b>Planta Sabanagrande Ampliación</b>	CT A PUERTO DEL RIO KM 2.1 01
<b>Rebombeo Baranoa</b>	Carrera 15 Calle 18-2 Loma Fresca
<b>GALAPA</b>	
<b>Aulas ambientales Los Pocitos</b>	Carretera a Tubará km 20-300
<b>Bombeo Acueducto Paluato</b>	Carretera a Cgto Paluato Km 1 -1
<b>Cuenca 1 Mundo Feliz</b>	Cr 33 No. 22 - 83
<b>Cuenca 2 Mundo Feliz</b>	Cr 44 No. 24 - 75
<b>Estacion Elevadora Cuenca 1</b>	Clle 12 B 10 - 69
<b>Estación Elevadora Cuenca 4A</b>	CRA 27A 4 - 52
<b>Estación elevadora Cuenca 4B</b>	Cr 21A 2-61
<b>Estación Elevadora Cuenca 5</b>	CRA 15 4 - 96
<b>Estación Elevadora Cuenca 7</b>	Calle 2E 16 - 1
<b>Laguna de Galapa</b>	Calle 15 Cra 21 - 10
<b>Oficinas Galapa</b>	Carrera 16 no. 12 - 23
<b>Rebombeo Paluato</b>	Carrera 16 No. 27 -1100 Las Mercedes
<b>Relleno Sanitario Los Pocitos</b>	Carretera a Tubará km 20-300
<b>Villas de Cordialidad</b>	Carrera 6 No. 134 - 80
<b>JUAN MINA</b>	
<b>Elevadora Juan Mina</b>	Calle 8A Carrera 12 - 1
<b>MALAMBO</b>	
<b>Lluvia de Oro</b>	CR 31 CL 30 - 10
<b>PALMAR DE VALERA</b>	
<b>Alcantarillado Palmar</b>	Calle 1 No. 11 - 50
<b>PIOJO</b>	
<b>Rebombeo Piojó 1</b>	Carretera Juan De Acosta km 12 -500
<b>Rebombeo Piojó 2</b>	Carretera Juan De Acosta km 7 -500
<b>Rebombeo Piojo 3 Hibacharo</b>	Calle 4A-6-1
<b>Tanque II Piojo</b>	CL 9 NO. 26 - 1
<b>POLONUEVO</b>	
<b>Alcantarillado San Jose</b>	Carrera 8 No. 17 - 1
<b>Porvenir Polonuevo 1</b>	Carrt A Polonuevo 1 -1
<b>PUERTO COLOMBIA</b>	
<b>Aguas Negras Pto Colombia</b>	Calle 2 kr 10 c puerto colombia Guinia
<b>Bocatoma Puerto Colombia</b>	Barrio las Flores VI puerto mocho
<b>Bombeo El Caujaral</b>	Cr 51B km 7-2 Lajos del Caujaral
<b>Cupino</b>	KR 10 2 9
<b>Mayorquín alcantarillado</b>	Corregimiento La Playa Via Ferrea - 1





<b>Planta Las Flores Pto Colombia</b>	Via 40 Km 1 Hacia la Playa
<b>Salgar</b>	Calle 6 Al Final Salgar
<b>Estación elevadora Salgar</b>	CL 6 CR 14-30
<b>SABANAGRANDE</b>	
<b>Alcantarillado Betania</b>	Calle 2A Carrera 1A-1
<b>Alcantarillado Sabanagrande</b>	Carrera 13 Km 3 -14
<b>Ciudadela Santa Sofia Ebar</b>	Carretera Oriental km2-10 entrada Ebar
<b>Estación de Bombeo Villa Marcela</b>	Calle 19 No. 1 - 46
<b>Oficina de atención al Sgrande</b>	Calle 7 No. 7 - 5 Esq.
<b>Planta Sabanagrande</b>	Km 13 via Al AE / Los Lagos Km 17
<b>SABANALARGA</b>	
<b>Caseta Cascajal</b>	Carretera a Sabanalarga Km1-500 Santander
<b>Elevadora alc. Evaristo Sourdis</b>	Calle 31 NO. 23-58 Evaristo Sourdis
<b>Elevadora Villa Carmen</b>	Carrera 11 Calle 12-21
<b>Oficina de recaudo</b>	Calle 19 No. 19B-07
<b>Sabanalarga</b>	CT Cordialidad Km 0 99 / Calle P
<b>Sabanalarga Laguna Sur</b>	Calle 15 No. 9 - 700
<b>Tanque elevado Sabanalarga</b>	CR 7B CL 27 - 2
<b>PONEDERA</b>	
<b>Ponedera</b>	Calle 11 kr 19-20
<b>SANTO TOMAS</b>	
<b>Alcantarillado Santo Tomás</b>	Calle 2 Carrera 15 - 3
<b>Estación La Arenosa</b>	Carretera a polonuevo km 2-55
<b>Oficina de atención al Sto Tomas</b>	Carrera 11 No. 6 - 61 Apto. 3
<b>SOLEDAD</b>	
<b>Alcantarillado la Fe</b>	Calle 32 15G-1
<b>Cachimbero (alcantarillado)</b>	Cra 22 CII 12 - 67
<b>Candelaria (alcantarillado)</b>	Calle 54 Carrera 9D Granabastos
<b>Elevadora alc. Ciudad Camelot</b>	Calle 65 7B Esq. -1 Urb. Camelot
<b>Elevadora La Esperanza</b>	Cra 14 N° 12 Y -13
<b>Oficina atencion al cliente La Arboleda</b>	CI 30 No. 30-165 P2 LC4
<b>Oficinas Municipal (Cruz de mayo)</b>	Calle 17 No. 25A- 89 APTO 01
<b>Porvenir 1 Soledad</b>	Kr 15; 18-50 soledad
<b>Porvenir 2 Soledad</b>	CL 15 No. 28A - 50
<b>Punto de recaudo Soledad 2000</b>	Transversal 14A No. 42 - 174 L2
<b>Soledad Oasis</b>	Calle principal Planta rebombeo
<b>TUBARA</b>	
<b>Costeros II</b>	CT a Tubara km 20-300
<b>Estación El Morro</b>	Cr 5 CI 2 - 10



**Triple A S.A. E.S.P.**

<b>Planta de Tratamiento PTAR Tubara</b>	Calle 13 No. 13 - 161
<b>Planta Guaymaral</b>	Tanque Guaimaral corregimiento de cuatro Bocas
<b>USIACURI</b>	
<b>Cuenca 1 Usiacuri</b>	Cr 22 Clle 6b-24
<b>Cuenca 2 Usiacuri</b>	Cr 18 Cl 8-30
<b>Cuenca 4 Usiacuri (Paraiso)</b>	Cr 10A # 15A - 07 LOC 1
<b>Cuenca 5 Usiacuri (Julio Florez)</b>	Tr 20 cr 20 - 125