

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

CAPÍTULO I

Artículo 1º. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, domiciliada en el municipio de Manizales, a esta orden quedan sometidos tanto la empresa como todos los trabajadores a su servicio. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, escritos y/o verbales celebrados o que se vayan a celebrar entre la empresa y sus trabajadores, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

De igual forma la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante de este reglamento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2º. Quien aspire a tener un cargo en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, deberá hacer llegar a la Secretaría General de la organización, los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida en la que acredite educación, formación, habilidad y experiencia.
- b) Cédula de Ciudadanía, Cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c) Manifestación escrita indicando su afiliación anterior a SALUD y PENSIONES, nombre del fondo, o en su defecto, manifestación escrita en el sentido de no haber estado afiliado.
PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. no asumirá responsabilidad alguna por doble afiliación originada en la culpa del trabajador.
- d) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- e) Certificados expedidos por sus empleadores, en el que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- f) Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y certificados de estudio, acta de grado, tarjeta profesional.
- g) Certificación bancaria.
- h) Hemoclasificación.
- i) Documento que acredite la situación militar para el caso de hombres.
- j) Si es casado registro civil de matrimonio o declaración extrajuicio en el evento de convivir en unión marital de hecho.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

- k) Si tiene hijos registro civil de nacimiento.
- l) Exámenes ocupacionales requeridos para el cargo.
- m) Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales.

Parágrafo Primero: Todos los aspirantes a los puestos de trabajo deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, el cual consta de entrevista, y en algunos casos pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimientos técnicos. Previo consentimiento del aspirante, se podrán igualmente tomar pruebas de polígrafo para determinar condiciones de seguridad del candidato a determinado cargo a desempeñar y visitas domiciliarias.

Una vez recibidos los documentos anteriores **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** mediante formato establecido para dichos efectos, para que haga uso de la información personal, financiera y legal existente en su base de datos.

Parágrafo Segundo: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7º. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

Parágrafo Tercero: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación.

LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el proceso de selección que lleve a cabo, excluyéndose de estos, aquellos documentos e información prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, sólo 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 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), sin perjuicio de la verificación que debe realizar la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016 y el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, la situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público; sin embargo pueden ser vinculadas laboralmente disponiendo de un

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

lapso de 18 meses para acreditar la definición de su situación militar pero, en todo caso, la tardanza no imputable al trabajador no se contabilizará dentro del referido lapso.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3º. **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, una vez admitido el trabajador podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76. C.S. del T.).

Artículo 4º. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 5º. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses para contratos a término indefinido. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1990).

Artículo 6º. Durante el periodo de prueba, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna, el contrato de trabajo por cualquiera de las partes, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuara al servicio de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (Art.80 C.S.T.).

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 7º. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6º C.S.T.)

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8º. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán determinadas para cada caso especial en el contrato individual de trabajo, pero serán asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo y de la dedicación requerida.

No obstante, a lo determinado en el presente artículo, los siguientes son los horarios que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** ha determinado a nivel general:

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Manizales

De lunes a Jueves: Mañana: de 8:00 a.m. a 12:00 pm.
Tarde: de 2:00 p.m. a 06:00 p.m.
Viernes: de 8:00 a 4:00 p.m. (Jornada Continua)

PERSONAL OPERATIVO: Frentes de trabajo (Proyecto CHEC)

De lunes a domingo de acuerdo con los turnos de trabajo establecidos en cada frente de trabajo.

Parágrafo Primero: **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** podrá establecer o acordar con sus trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en otras sedes, por fuera del horario señalado en el presente artículo. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiere en la suscripción de convenios interadministrativos, contratos, proyectos u otros similares con la Nación y/o personas de derecho público o privado. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal.

PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. podrá pactar con los trabajadores de los diferentes frentes de trabajo descansos compensatorios especiales que permitan gozar de varios días luego de una jornada de trabajo ininterrumpida.

Parágrafo Segundo: Mediante la Ley 2101 de 2021 se aprobó la reducción de la jornada laboral en Colombia, la cual pasará, de manera gradual, de 48 horas semanales hasta un límite de 42 horas.

La reducción se hará de la siguiente manera y bajo los siguientes lineamientos:

Para las empresas que tienen una jornada laboral de 48 horas a la semana:

- ✓ A partir del 15 de julio de 2023, se reducirá a 47.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2024, se reducirá a 46.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2025, se reducirá a 44.
- ✓ A partir del 15 de julio de 2026, se reducirá a 42 horas semanales.

Es decir, la jornada máxima legal en Colombia, a partir de esta fecha (15/07/2026), será de 42 horas semanales.

Parágrafo Tercero: La ley 2101 de 2021, solo tendrá incidencia en la empresa **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** para:

- Operarios y Auxiliares de Planta adscritos al proyecto Chec.

Los empleados administrativos tienen una jornada laboral de 40 horas semanales y se mantendrá de la misma manera, bajo los lineamientos y vigencia de la ley en mención.

Artículo 9º. Cuando la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren el máximo de horas semanales tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador para que se dediquen exclusivamente a actividades



recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art.21 Ley 50 de 1990).

Artículo 10º. Jornada laboral flexible (L.789/2002, art.51, reglamentado por el Decreto 11127 de 1991): En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de los turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** 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 al 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 (1) día de descanso remunerado.

LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20 Literal c), Ley 50 de 1990.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen 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.

Parágrafo Primero: Jornada Laboral flexible la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal y el máximo de horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio del máximo de horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

Parágrafo Segundo: Jornada laboral estudiantes. (Ley 789/2002 art. 14) Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

- a) Estarán excluidos de los aportes al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más de diez (10%) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa;
- b) La empresa deberá efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos laborales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las Leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente, SMMLV.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

Artículo 11º. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. a las 6:00 a.m. (L. 1846/2017)

Artículo 12º. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art 159).

Artículo 13º. El Trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Decreto 13/67, art. 1º); siempre que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

Parágrafo Primero: Prohibición de Trabajo Nocturno y Suplementario: Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad.

Parágrafo Segundo: En aplicación del numeral 2 del artículo 162 del C.S. del T. y dando cumplimiento a la resolución No. 24 de enero 20 de 2025, "por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de horas extras" expedida por el Ministerio de Trabajo – Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dirección Territorial Caldas, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** queda autorizada para laborar máximo dos (2) horas extras diarias y doce (12) horas a la semana, por el término de dos (2) años, contados a partir del 22 de enero de 2025, para el cargo: OPERARIO y AUXILIAR DE PLANTA.

Parágrafo Tercero: La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** deberá llevar diariamente por duplicado un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: Nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas extras laboradas con indicación de las diurnas y nocturnas, y liquidación de la sobre remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente al trabajador, firmado por el empleador o su representante. Si la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** no cumple con el requisito, el permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo – Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dirección Territorial Caldas, en la resolución No. 24 de 2025, será revocado.

Parágrafo Cuarto: La resolución No. 24 de enero 20 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo – Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dirección Territorial Caldas hace parte integral del Reglamento Interno de Trabajo de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

Artículo 14º. 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 por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario, 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 1990.
2. El trabajo extra en jornada ordinaria se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.
4. Cada uno de los recargos antes mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).



Artículo 15°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Parágrafo: LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 16°. LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** no reconocerá, trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

Parágrafo Primero: En aplicación del numeral 2 del artículo 162 del C.S. del T. y dando cumplimiento a la resolución No. 002 de enero 2 de 2023, ***“por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de horas extras”*** expedida por el Ministerio de Trabajo – Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites Dirección Territorial Caldas, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** queda autorizada para laborar máximo dos (2) horas extras diarias y doce (12) horas a la semana, por el términos de dos (2) años, contados a partir del 25 de enero de 2023, para el cargo: Operario de Bocatoma.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras. (Art.22 Ley 50 de 1990).

Parágrafo Segundo: Pueden repartirse las horas máximas semanales de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de este reglamento, 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 el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo Tercero: En cualquier caso, se entienden excluidas de esta reglamentación, las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 17°. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1° Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo Primero: 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 a las horas laboradas (Ley 50 de 1.990, art. 26, numeral 5).

Parágrafo Segundo: El trabajador podrá convenir con la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP** su día de descanso obligatorio, el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado (Ley 789 de 2002). En el caso que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y el trabajador escojan como día de descanso el sábado, la jornada ordinaria se iniciará el domingo y será estipulada en el contrato

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

individual de trabajo y la Jornada ordinaria se distribuirá de domingo a viernes.

En todo caso cuando no se convenga entre el trabajador y la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, el día de descanso obligatorio se entiende que será el domingo.

Artículo 18°. Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo fijo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 19°. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, pero cuando el trabajador haya faltado toda la semana por justa causa sin alcanzar la labor un día completo, el dominical se le remunerará con el mismo valor del último, normalmente liquidado. En igual forma se procederá en todos aquellos casos en los que por cualquier razón justa no exista base salarial suficiente para obtener, a juicio de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, el respectivo promedio.

Artículo 20°. El trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Si se opta por el descanso compensatorio este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

Si opta por el descanso:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, si laboró todo el domingo.
2. Si sólo laboró hasta el mediodía, desde las trece (13) horas (1:00 p.m.) de ese domingo hasta las trece (13) horas (1:00 p.m.) del día siguiente (lunes).

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

- a) Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b) El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho:
 - ✓ A un descanso compensatorio remunerado.
 - ✓ Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Parágrafo: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario

Artículo 21°. Trabajo dominical y festivo. El trabajo el domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.



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 1.990 (Ley 789 del 2002).

Aviso sobre Trabajo Dominical

Artículo 22°. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** fijará en un lugar público del establecimiento o podrá notificar a sus trabajadores por cualquier medio idóneo, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio. (Art. 185, C.S. del T.).

Artículo 23°. El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 24 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 1990 (art.25, Ley 50 de 1990).

Artículo 24°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere en el reglamento interno de trabajo. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST. Art. 178).

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 25°. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art.186 numeral 1 del C.S. del T.).

Artículo 26°. La época de vacaciones debe ser señalada por **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (art. 187, C.S. de. T.).

Artículo 27°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S. del T.).

Artículo 28°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero.

Artículo 29°. El trabajador gozará de la totalidad de sus vacaciones, solo en algunas excepciones y determinadas por el representante legal podrá autorizarse su reintegro.

Artículo 30°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo 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

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 31º. LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** 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.

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 cualquiera que este sea. (art.3 parágrafo, Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX

PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES

Artículo 32º. LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- ✓ 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.
- ✓ En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- ✓ En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención 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 **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** (Numeral 6, art. 57, C.S. del T.).

Parágrafo: Licencias Legales: Se definen estas como Licencia de maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto. La Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

- ✓ **Licencia de Maternidad:** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - **Licencia de Maternidad Preparto:** La licencia de maternidad preparto es de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. En caso diferente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

- **Licencia de Maternidad Postparto:** Esta licencia de maternidad tiene una duración de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica.

✓ **Licencia de Paternidad:** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos (02) Semanas remuneradas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

- **Licencia Parental Compartida:** Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (06) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando se cumplan con las siguientes condiciones: (i) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto; (ii) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto y las seis (06) semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo; (iii) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre; y (iv) La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.

Los beneficiarios deberán cumplir con los siguientes requisitos: (i) El único soporte válido para el otorgamiento es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor; (ii) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres, mediante documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla antes sus empleadores en un término de 30 días a partir del nacimiento del menor; (iii) El médico tratante deberá autorizar por escrito el acuerdo de los padres; (iv) Los padres deberán presentar un certificado médico.

✓ **Licencia parental flexible de tiempo parcial:** La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado.

Esta licencia se registrará por las siguientes condiciones: (i) Los padres podrán usar esta figura antes de las dos (02) semanas de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad; (ii) El tiempo de licencia se contará a partir de la fecha del parto; (iii) La licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente; (iv) La licencia también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Los beneficiarios, además, deberán cumplir con los siguientes requisitos: (i) El único soporte válido es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor; (ii) Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico.

El acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.



- ✓ **Licencia por Luto:** El trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).

El trabajador deberá informar de manera inmediata el fallecimiento a la oficina de recursos humanos y deberá acreditar dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al fallecimiento con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo.

Si el trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso.

El no hacerlo hace que se pierda el derecho a su disfrute.

PARÁGRAFO ESPECIAL: Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** a través de directrices particulares, política de ausentismo, decisiones administrativas etc.

CAPÍTULO X

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

Artículo 33°. Formas y libertad de estipulación. LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo por tarea etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP para tales efectos.

Artículo 34°. Se denominará jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (art. 133, C.S. del T.).

Artículo 35°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará quincenal o mensualmente en el lugar donde el trabajador preste sus servicios o mediante consignación efectuada en la cuenta de ahorros o cuyo titular es el trabajador, en una entidad financiera establecida por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** o por este último.

PERÍODOS DE PAGO QUINCENAL O MENSUAL SEGÚN EL CASO

Artículo 36°. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos y no podrá superar una mensualidad.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente (art. 134, C.S. del T.).

CAPÍTULO XI

RIESGOS LABORALES, Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 37º. Es obligación de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** 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 de higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 38º. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de las E.P.S. autorizadas por el gobierno, en donde aquellos se hallen afiliados.

Artículo 39º. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, a su representante o el jefe inmediato, el cual hará lo necesario en la atención de los primeros auxilios o remitirá al trabajador a la IPS para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diese aviso dentro del término indicado y no se sometiese al examen médico que se 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 someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 40º. El trabajador debe someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, se verá expuesto a la suspensión del pago de las prestaciones económicas establecidas por parte de la EPS o ARL según el caso, y no será asumida por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** como consecuencia de esa negativa.

Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, lo faculta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (Ley 1562 de 2012)

Artículo 41º. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular, a las que ordene la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 42º. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios o la llamada al médico

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

si lo tuviere, o uno particular si fuera necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1.994 ante la EPS y la ARL.

Artículo 43º. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del Área o quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 44º. En los casos que un accidente de trabajo haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** prestará los primeros auxilios y remitirá al trabajador accidentado a la IPS para su respectiva atención médica.

LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** previa investigación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y una vez terminada la investigación del accidente, faculta a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para la terminación del vínculo o la relación laboral o las sanciones determinadas en el presente reglamento, por justa causa y se iniciará el proceso de solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo respetando el derecho a la defensa.

LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente en los términos del decreto 1295 del 1994 a la ARL Y EPS y simultáneamente se iniciará una investigación disciplinaria al trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes del presente reglamento.

Artículo 45º. De todo accidente que ocurra en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora y sector de trabajo y deberá ser informado por la empresa a la entidad administradora de riesgos informando las y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos, si los hubiere que pueden declarar. Todo accidente laboral deberá ser informado en forma simultánea a la Entidad Promotora de Salud y a la entidad administradora de riesgos, dentro de los dos días siguientes.

Cuando se trate de un accidente mortal la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de esclarecer los hechos que dieron origen al accidente.

Artículo 46º. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. (Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de diciembre de 2.002 y la Ley 1562 de 2012).



CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA Y ORDEN

Artículo 47°. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respetar a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
5. Ejecutar los trabajos que se confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.
7. Decir siempre la verdad y tomar como norma de conducta la más estricta veracidad para con la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
8. 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 la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Guardar respeto a los clientes de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** Asimismo, dar buen trato y ser corteses y afables con las personas que traten asuntos con ellos.
12. Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueda beneficiar a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
13. Atender las indicaciones que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, haga por medio de carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas y memorandos etc., relacionados con el servicio.
14. Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, interventorías, transporte, asesorías, servicio técnico etc.
15. Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la Ley o los reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de otros.
16. Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, en las actividades propias del trabajo.
17. Coadyuvar en la preservación de los bienes de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
18. Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de la de los demás trabajadores, así como por la de los terceros usuarios (clientes) de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
19. Velar por la debida conservación de los bienes de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

indebida preservación, falta de almacenamiento o indebido almacenamiento. Así mismo avisar al empleador en caso de deterioro de las herramientas y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.

20. Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
21. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
22. Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
23. Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.
24. Reembolsar a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, lo pagado por esta en caso de no asistir después de estar debidamente inscrito a una capacitación y cuyo costo sea asumido por la organización.
25. Reembolsar los dineros por auxilio educativo que fueron entregados por la organización, si el trabajador incumple las condiciones de la decisión administrativa que lo reglamenta.
26. Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, así lo amerite.
27. No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.
28. Velar por el cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.
29. Portar en todo momento la dotación suministrada por la **PROMOTORA ENERGETICA DEL CENTRO S.A. E.S.P.**
30. Dar estricto cumplimiento a los manuales, procedimientos y demás documentos internos adoptados por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** para la ejecución de las actividades propias del cargo.
31. Dar aviso inmediato a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal.
32. Participar en las capacitaciones o demás actividades programadas por el área SST

Parágrafo Primero: Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo Segundo: Se deja plenamente establecido que las directivas y trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad ni pertenecer a grupos al margen de la Ley.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 48º. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** es el siguiente:



1. Asamblea General de Accionistas.
2. Junta Directiva.
3. Gerente
4. Secretaría General.
5. Direcciones

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, El gerente o quien este delegue.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y TRABAJO CON MENORES DE EDAD

Artículo 49°. Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de 18 años, en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco pueden ser empleadas mujeres, ni menores de 18 años, en trabajos subterráneos salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera que sea su edad no podrá trabajar en el lapso comprendido entre las 10:00 p.m. a las 5:00 a.m. en ninguna de las siguientes labores:

- a) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectaras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.
- b) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías marítimas o fluviales, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles embarcaderos y almacenes.

Artículo 49.1. Prohibición de Realizar Trabajos Peligrosos y Nocivos. (Art. 117 Ley 1098 de 2006) Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. En especial 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. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasan ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias reactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposiciones a radiaciones ultravioletas infrarrojas y emisiones de



radio frecuencia.

5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde generan agentes biológicos patógenos.
7. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
8. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
9. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
10. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
11. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
12. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasada y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.
13. Trabajos en cizallas, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
14. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
15. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
16. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
17. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 49.2. Edad Mínima de Admisión al Trabajo y Derecho a La Protección Laboral de los Adolescentes Autorizados para Trabajar. (Art. 35 Ley 1098 de 2006) La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Excepcionalmente, los niños menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de Bienestar Familiar, autorizada para el efecto por el ministerio de Trabajo y Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que a juicio del Ministerio de Protección Social, puedan 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 garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

Artículo 49.3. Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Art. 113 Ley 1098 de 2006). Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

Artículo 49.4. Jornada de Trabajo. (Art. 114 Ley 1098 de 2006). 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, sólo 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, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Artículo 49.5. Salario. (Art. 115 Ley 1098 de 2006) Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Artículo 49.6. Derechos en caso de maternidad. (Ley 1098 de 2006). Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas



diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.

Artículo 50 °. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo con su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como Acoso Laboral.
3. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como Acoso Laboral, le puedan hacer el Comité de Convivencia Laboral, El Inspector de Trabajo, Defensoría del Pueblo o cualquier otro Centro de Conciliación, al cual haya acudido elofendido.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
5. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a estos efectos el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades de salud.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
10. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita por escrito, hacerle practicar examen médico de retiro, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
12. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de los descansos remunerados, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a trabajadoras en tales períodos o que, si acuden a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripciones de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando



la actividad escolar así lo requiera.

15. Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
16. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, (Artículo 57. CST)

Artículo 51º. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir con el horario de trabajo establecido por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para el cumplimiento de sus labores
2. Utilizar los elementos de protección que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** suministre para la realización de trabajos peligrosos o en áreas de relativo riesgo.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador.
5. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, a sus representantes según el orden jerárquico establecido.
6. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.
7. Comunicar oportunamente a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, las observaciones que estime que conducen a evitarle daños y perjuicios.
8. Registrar en las oficinas de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.
9. No comunicar a otros trabajadores o a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, confidencial y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y otros compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
10. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
11. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la Compañía.
12. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
13. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la **PROMOTORA**



ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

14. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
15. Impedir el desperdicio de materiales y conservar los faltantes, llevando siempre un registro de estos.
16. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
17. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
18. No publicar información que hubiese obtenido con ocasión a la relación laboral y que sea catalogado como reservada o confidencial en redes sociales o cualquier medio de internet o comunicación masiva.
19. Es responsabilidad del empleado cuando esté a su cargo, ser cuidadoso y precavido en las solicitudes de material, de ser comprado algún material que no sirviera se tomaran las medidas correctivas correspondientes y se procederá a los descuentos requeridos.
20. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** ya sea por personal interno o externo.
21. Informar a sus superiores cuando otro compañero este cometiendo algún acto ilícito o haya dañado cualquier elemento de la compañía.
22. Comunicar a la Administración de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que esta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
23. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
24. Someterse a todas las medidas de control que establezca la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** a fin de obtener la puntual asistencia general.
25. Reportarse a su jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
26. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** por razones de trabajo.
27. Portar el carné de identidad que otorga la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija por razones de cualquier control.
28. Someterse a los controles y medidas indicados por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
29. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.



30. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la empresa o sus representantes.
31. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la empresa por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
32. Evitar que personas extrañas a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus trabajadores y a sus familiares.
33. Para aquellos trabajadores a quienes la empresa suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
34. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
35. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** someterse a los exámenes médicos obligatorios.
36. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.
37. Cuando se destine un teléfono celular con plan de minutos, las llamadas que realice el empleado son exclusivamente para la ejecución de su labor y no podrá prestarlo a los compañeros de trabajo ni hacer llamadas personales.
38. Al personal que requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día.
39. No utilizar palabras despectivas hacia sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.
40. No faltar al respeto a sus superiores o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
41. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
42. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
43. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
44. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
45. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión establecidos por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
46. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
47. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y que tengan que ver con el aseo y mantenimiento simple de los equipos y lugar de trabajo.
48. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** por leves que estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

mínimo de desperdicio de los mismos.

49. Velar por el cuidado y buen uso de los muebles y enseres que se encuentran en todas las instalaciones garantizando su orden, limpieza y adecuada utilización. Así mismo el buen uso de los elementos consumibles como son elementos de papelería, insumos para impresoras, papel y elementos de aseo y cafetería.
50. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
51. Dar cumplimiento estricto a la normatividad interna de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** tales como el Manual de Contratación, el Manual de supervisión de contratos y demás Reglamentos, Instructivos y Procedimientos vigentes.

Parágrafo Primero: Obligaciones especiales mandos medios: El personal de mandos medios representa a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por la empresa, especialmente, evitando incurrir en conductas definidas como Acoso Laboral; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de sus subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigida por las normas de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con el buen uso de su autoridad y mando.
4. Estimular el trabajo en equipo, la convivencia, el buen ambiente laboral, el respeto a la persona del trabajador y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
5. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
6. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
7. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores.
8. Respetar a todos los trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política, condiciones económicas, sociales o de nación.
9. Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.
10. Velar por el cumplimiento estricto de las normas y recomendaciones tendientes a prevenir enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
11. Las demás que le encargue el gerente y/o su jefe inmediato.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES



Artículo 52º. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos y por escrito, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% cincuenta por ciento de salario y prestaciones para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** puede retener el valor respectivo en los casos en los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
3. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
4. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
5. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo o signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59, C. S. del T.).
7. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como Acoso Laboral.
8. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como Acoso Laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
9. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

Artículo 53º. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
2. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la empresa.
3. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior, durante la jornada laboral.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
5. Dormir o acostarse en el sitio de trabajo o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar normalmente.
6. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
7. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin



autorización del respectivo superior.

8. Dejar de elaborar o hacer incorrectamente, el registro diario de actividades, planillas, registros del sistema de calidad o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo o que se le solicite.
9. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
10. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o A.R.L.
11. Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas, estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, o cualquiera de las instalaciones de la empresa.
12. Trabajar sin camisa y calzado. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
13. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
15. Sustraer de talleres o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
16. Utilizar los elementos de comunicación como Internet, fax, radio, teléfono para actividades que no tienen que ver con el objeto de la empresa.
17. Instalar software sin autorización de la Unidad Informática.
18. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
19. Darle un uso personal e inadecuado a la papelería, a las herramientas informáticas tales como computadores, red de datos, internet, dispositivos de impresión, acceso a los servidores, uso de los canales de conectividad, videoconferencias, memorias USB, video beam, TV LCD, correo electrónico, tarjetas de acceso, teléfonos, fax, salas de juntas, salas de video conferencias, entre otros.
20. Prestar servicios a cualquier otra empresa o persona natural y/o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** sin previa autorización de la gerencia.
21. Incumplir con las labores de aseo y mantenimiento de la maquinaria o de los útiles y sitios de trabajo, o hacerlo en forma incompleta.
22. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
23. Aprovechase de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas,



vehículos, equipos y demás elementos de la empresa incluyendo dormitorios y sus elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a las oficinas de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

25. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** o terceros (contratistas independientes, C.T.A.)
26. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en un momento dado se encuentren dentro de las instalaciones de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** bien sea como visitantes, contratistas independientes o trabajadores en misión.
27. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.
28. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como Acoso Laboral.
29. Causar cualquier daño en los baños, vistieres, cafeterías, sanitarios o cualquier otro sitio de las áreas de trabajo.
30. Salir o entrar a las instalaciones de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** con paquetes sin permitir ver su contenido por parte de los celadores o persona encargada.
31. Entrar a las oficinas o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato.
32. Sustituir a un compañero en cualquiera forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el carné interno de otro empleado o prestar el suyo.
33. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o la vigilancia especial.
34. Fumar dentro de las instalaciones de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
35. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, o con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores.
36. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
37. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la empresa o les causen trastornos a sus actividades.
38. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.
39. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la empresa.
40. Violar las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
41. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
42. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
43. Ejecutar acciones de acoso laboral a sus subordinados y compañeros de trabajo
44. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

accidentes o enfermedades laborales.

45. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
46. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
47. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
48. Dar información a terceros sobre recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos.
49. Ejecutar funciones que no corresponde a su cargo.

Artículo 54°: PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS TRABAJADORES.

Prohibiciones para el Personal de Tesorería y Personal a Cargo de Cajas Menores:

1. Utilizar dinero(s) de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** para efectuar pago(s) personal(es), de la Empresa o de terceros, que no haya(n) sido expresamente autorizado(s), aunque restituya los valores retirados durante la jornada.
2. Dejar la caja abierta o dinero y/o documentos fuera de ella o cualquier práctica que genere riesgo de robo de valores sometidos a su cuidado.
3. Retener o demorar la entrega de dinero y/o valores a los Contratistas que hayan cumplido con todos los requisitos para desembolso del pago.
4. Hacer pagos y girar recursos sin el lleno de los requisitos establecidos por **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** para este fin.
5. Entregar dinero para compras o pagos que no hayan sido autorizados y sin los documentos necesarios para este fin.
6. Solicitar a proveedor(es) de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, contratistas y/o a alguno(s) de sus clientes y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza.
7. Ofrecer o dar a representantes de los clientes, contratistas, proveedores etc. aún por una sola vez, dinero, regalo(s) o dádiva(s) diferentes a los que de manera general y con carácter de publicidad tenga establecido **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
8. Realizar pagos por un precio inferior o superior al determinado en las órdenes de servicios, facturas de ventas, contratos civiles o comerciales etc.

Prohibiciones para el Personal Encargado de Compras y Recibo de Mercancías:

1. Solicitar a proveedor(es) de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza, sin que haya dado expresa autorización para ello en cada caso.
2. Realizar compra(s) de mercancía(s) con destino a la venta a proveedor(es) no autorizado(s) por **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** o a precio(s) mayor(es) al autorizado por éste para cada caso.



3. Recibir mercancía(s) no pedida(s) previamente o de mala calidad o en mal estado.
4. Cualquier acción u omisión que conduzca a que **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** adquiera mercancía(s) con destino a la venta, en condiciones de mala calidad y/o a sobreprecio frente a otra(s) alternativa(s) disponible(s) en el mercado.

Prohibiciones especiales para los cargos medios:

1. No colaborar o entorpecer el cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por las autoridades competentes.
2. Guardar silencio o no reportar a la gerencia, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
3. Asignar al personal a su cargo la realización de labores diferentes a las que son propias de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
4. Proferir insulto(s) y/o mal trato al personal a su cargo o empleado(s) de otra(s) dependencias de la Empresa.
5. Solicitar a empleado(s) a su cargo y/o recibir de alguno(s) de ellos, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza o por cualquier motivo.
6. Incurrir en favorecimiento(s) no justificado(s) en cuanto a la asignación de responsabilidades, honorarios, horarios y demás condiciones propias del trabajo y, en general utilizar su autoridad con exceso o para fines diferentes a los propios de la Empresa.
7. Realizar presiones políticas, sociales, religiosas o de cualquier índole sobre los demás trabajadores utilizando su cargo como medio para lograrlo.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 55°. LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la Ley, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Artículo 114, CST).

Artículo 56°. El incurrir por parte del trabajador en cualquiera de las faltas o prohibiciones leves establecidas en la Ley, en el presente reglamento o en el contrato de trabajo, dará lugar, por primera vez a una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, a una suspensión hasta por dos (2) meses. Igualmente, cuando se trate de la comisión de faltas graves por parte del trabajador la empresa podrá dar por terminado el contrato de trabajo justificadamente y de manera unilateral.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 57°. El presente es el manual contentivo de la política que a partir de la fecha se implementa en la empresa para la iniciación, trámite y conclusión de los procesos disciplinarios.



Los preceptos aquí consignados serán de obligatorio cumplimiento para la empresa y todos sus empleados y trabajadores y los mismos están orientados a mantener permanentemente un buen ambiente en el desempeño del trabajo, armonía en las relaciones interpersonales y la necesaria disciplina para la buena marcha de la empresa.

Se da cumplimiento a la sentencia C – 593 de 2014 emanada de la Corte Constitucional.

Artículo 58°. Apertura de investigación Conocida por la empresa un incumplimiento, irregularidad o cualquiera otra situación o conducta que pudiese configurar una falta disciplinaria se dará inicio a la respectiva investigación recopilándose, en la medida de lo posible, en mayor volumen de pruebas que fuesen susceptibles de practicar.

Artículo 59°. Notificación Mediante comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadores implicados la PROMOTORA les comunicará la apertura de la investigación y para efectos de descargos se procederá en cualquiera de las dos modalidades que a continuación se describen:

1. Citación a diligencia de descargos señalándose en la misma el día, la hora y el lugar (dependencia u oficina) en que el trabajador habrá de concurrir para rendir verbalmente sus descargos; en dicha comunicación se le notificará la falta o irregularidad que se le imputa y se le advertirá el derecho que la Ley le concede de presentarse asistido por dos compañeros de trabajo escogidos por el o de presentarse solo si así lo desea.

Solo mediante una razón muy justificada podrá aplazarse la diligencia de descargos.

Si el trabajador no se presentare a la diligencia presencial de descargos se levantará un acta en la que se haga constar su inasistencia y la cual será suscrita por la persona o personas que iban a recibir la declaración y adicionalmente por un testigo; la ausencia injustificada del trabajador se presume como una manifestación voluntaria de su parte de renuncia al derecho de ejercitar su defensa.

2. Mediante comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadores y en la cual igualmente se consignen los aspectos referidos en el numeral anterior pero no se recibirán los descargos presenciales, sino que se le concederá al trabajador un término razonable entre dos y cuatro días, dependiendo de la gravedad y complejidad del asunto, para que dentro del referido plazo presente sus descargos por escrito, debiendo hacerlo, en todo caso, en forma muy precisa, detallada y puntual.
3. En cualquiera de las dos modalidades anteriores, previstas para la presentación de descargos, a la comunicación en que sea citado el trabajador para rendir los mismos le serán anexadas o acompañadas las pruebas que en ese momento reposen en poder de la empresa.

Artículo 60°. Práctica de pruebas Dentro de la diligencia presencial de descargos, con posterioridad a ella o después de recibirse por escrito los mismos, se practicarán las pruebas que siendo pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos haya solicitado el trabajador y, o, las que la empresa estimare convenientes.

Artículo 61°. Cierre de la investigación y decisión final. Escuchados los descargos presenciales y, o, vencido el término para dar respuesta por escrito y practicadas las pruebas que se hubiesen solicitado la empresa mediante un simple auto de trámite dará por concluida la actuación disciplinaria.



Seguidamente y dentro de un término prudencial tomará la decisión que considere pertinente la que en todo caso será razonable y proporcional a la falta o irregularidad en que haya incurrido el trabajador.

Artículo 62°. Notificación decisión. También dentro de un plazo prudencial, pero en la forma más rápida posible, la empresa notificará al trabajador la decisión que haya tomado fundamentando la misma mediante un análisis juicioso de los hechos, las pruebas practicadas y la defensa del trabajador; deberá igualmente invocar las normas legales o las del Reglamento Interno de Trabajo o del contrato de trabajo que se consideren infringidas.

Cualquiera que fuere la decisión de la empresa, bien de imponer una sanción disciplinaria o de terminar el contrato de trabajo invocando justa causa, al trabajador le asistirá el derecho Constitucional y legal de acudir a la jurisdicción laboral para dirimir la controversia.

En todo caso, si la decisión es terminar unilateralmente el contrato con justa causa no puede entenderse tal decisión como una sanción disciplinaria, pues así lo ha dispuesto reiteradamente la jurisprudencia laboral.

Artículo 63°. No tendrá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

Artículo 64°. Mantener el orden y la disciplina son funciones del gerente, secretario general o el delegado del gerente que tenga las responsabilidades de gestión humana, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar los procesos disciplinarios al personal de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

Las sanciones disciplinarias las impone el gerente o su delegado – secretario general o los empleados autorizados para tal efecto según el artículo 48 del presente reglamento.

La diligencia de descargos podrá ser tomada en las oficinas de la gerencia o la secretaria general.

En caso de que la decisión tomada por parte del gerente corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

Recursos y Términos para la presentación de estos ante las medidas disciplinarias impuestas al trabajador

Artículo 65°. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo procederá el recurso de Apelación, el cual se interpondrá y resolverá en los siguientes términos:

Para el caso de Suspensiones Disciplinarias: El trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación frente al gerente, su delegado o el secretario general. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el trabajador o su apoderado dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de Trabajo se concederá en el efecto suspensivo, es decir que la decisión de suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.

Parágrafo Primero: En caso de que los recursos sean presentados a través de un apoderado, será necesario hacer llegar junto con el escrito de la apelación el poder respectivo debidamente autenticado. En caso de que este documento no se allegue con el escrito, el mismo será improcedente por falta de representación y se entenderá como no presentado.

Parágrafo Segundo: Si el trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la sanción quedará en firme.

Parágrafo Tercero: Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

Artículo 66º. Sanciones: Una vez comprobadas las faltas la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal
- b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida del trabajador
- c) Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez, y de hasta dos (02) meses si hay reincidencia.

CAPÍTULO XIX

JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 67º. FALTAS GRAVES CONSTITUTIVAS DE CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Fuera de las señaladas en el artículo 7º. Del Decreto 2351 de 1965, y en el presente reglamento o las legales, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, sin previo aviso, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, las siguientes que la empresa califica como graves:

1. Faltar al trabajo, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito.
2. La falta total del trabajador al trabajo durante un día de trabajo, sin excusa suficiente, aunque no cause perjuicio a **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
3. La falta total del trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente y por segunda (2ª) vez, aunque no cause perjuicio en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**



4. No dar aviso oportuno al empleador acerca de la imposibilidad de asistir a laborar en determinado día o cuando por alguno motivo no pueda ingresar a laborar en las horas determinadas según la jornada de trabajo correspondiente.
5. 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 con sus necesidades le asigne la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, sin causar detrimento salarial ni desmejora de categoría, pero sí eventualmente afectar los recargos salariales.
6. Negarse a laborar tiempo suplementario en casos en que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, conforme a sus muy especiales necesidades, así lo precise y disponga.
7. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
8. No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente.
9. Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicotrópicas, aún en cantidades mínimas.
10. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, así sea en cantidad mínima.
11. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.
12. Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier acto, labor o diligencia dentro o fuera de las instalaciones de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, o ejecutar en forma intempestiva o paulatina y/o de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio, o interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados.
13. Hacer uso indebido de las atribuciones o de las funciones que le han sido conferidas para el ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales.
14. No acatar o no cumplir de manera inmediata y oportuna las órdenes que en cualquier momento se le impartan en cuanto al modo, tiempo y/o cantidad de trabajo, siempre que ellas no lesionen su dignidad.
15. No emplear siempre durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y los elementos, implementos y uniformes de dotación suministrados por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, y/o utilizarlos desaseados y/o en deficiente estado de funcionamiento.
16. Provocar, instigar, refir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.
17. Fomentar ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o escrito, afirmaciones ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar o mofarse del

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

Empleador, de su personal directivo, de los trabajadores o de sus productos, materia prima, maquinaria y/o mercancía.

18. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.
19. Descuidarse en el trabajo o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro o riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.
20. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene; no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, y/o no utilizar permanentemente los implementos indispensables destinados a tratamiento médico o a la prevención de accidentes o de enfermedades laborales.
21. Provocar deliberadamente un accidente de trabajo, o que éste se produzca por culpa de la víctima.
22. Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mítines de otras empresas.
23. Incitar a cualquiera de los trabajadores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por los jefes inmediatos.
24. Atemorizar, amenazar, ofender, coaccionar y/o intimidar a algún compañero de trabajo dentro o aún fuera de las dependencias de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**; agredirle de palabra o de hecho o faltarle al respeto con gestos, señas o palabras insultantes.
25. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
26. Incitar, azuzar, y/o desafiar al empleador, prevalido de cualquier circunstancia o motivo, y/o expresando desagrado en el cargo o en **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para que el empleador lo despidan, o lo eche, o le pase la carta de despido, utilizando tal terminología u otra(s) de significado análogo.
27. Todo acto de deslealtad y/o de traición contra la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** o contra sus superiores, sea de carácter comercial o de cualquiera otra índole y magnitud.
28. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones, para hacer dibujos, grafitis y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos, o distribuir o redactar periódicos, hojas, volantes, circulantes, o documentos en contra de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, de sus productos, sus compañeros de trabajo o de sus superiores.
29. Causar intencionalmente, o por desobedecimiento de las órdenes o instrucciones, o por culpa, negligencia y/o por descuido, daño a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipo, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes al empleador, o puestos a su cuidado; o vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** sin autorización de éste.
30. Rehúsar a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsos cuando así lo exigiere o tuviere



establecido o acostumbrado la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

31. Exhibir o suministrar a empleados y/o a exempleados y/o a terceros, sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes al empleador, o expedir sin previa orden escrita en su nombre, o aún a título personal, constancias y/o certificados, utilizando elementos distintivos del empleador como papel membretado o sellos.
32. No prestar plena cooperación cuando por cualquier circunstancia se vea amenazada la seguridad del Empleador, sus instalaciones y/o trabajadores, sea ello en el transcurso de la jornada laboral o por fuera de ella.
33. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra el empleador, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
34. El que el trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho.
35. Prestar y/o auto prestarse dineros, herramientas, enseres, equipos, implementos, materias primas o máquinas de propiedad del Empleador, para trabajos particulares, o utilizarlos para beneficio personal sin expresa previa autorización escrita del mismo.
36. Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, cheques, documentos y/o efectos de comercio que el trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuentas claras y oportunas de tales valores.
37. Para el caso de los trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y no consignarlo o entregarlo a la empresa dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado.
38. El que el trabajador exija o reciba para sí pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directa o indirectamente sean prestados por la compañía.
39. Sacar o intentar sacar, o entregar a terceros o permitir que estos retiren de las instalaciones del empleador, aún sin ánimo de apropiación, dinero, documentos, mercancías, enseres, equipos y/o implementos de trabajo o relacionados con el mismo, de propiedad del empleador, sin expresa autorización del mismo, o sin percibir previamente para el caso de mercancía, el valor completo de su venta o el diligenciamiento apropiado de los documentos existentes para tal fin.
40. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, robo, daños a las instalaciones, maquinaria, herramientas, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancías, o abuso de confianza contra el Empleador, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.
41. La Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente) y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
42. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.
43. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de otra índole cualquiera, dentro de las instalaciones del empleador, sea o no en horas de trabajo.
44. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

45. Negarse por rebeldía o por cualquier otro motivo a suscribir las llamadas de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios o de créditos sociales, o cualquier otro documento que a criterio del empleador o por tenerlo éste establecido, deba ser firmado por el trabajador.
46. Incumplir las normas de procedimientos implantadas por el empleador.
47. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en los artículos 51, 53 y 54 de este Reglamento.
48. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las modalidades previstas en el Capítulo XXII "Acoso Laboral".
49. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido o extraviado.
50. Presentarle al empleador informaciones y/o documentos falsos y/o inexactos, para obtener o tratar de obtener su ingreso a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, o para el pago justificado o no, de viáticos, liquidaciones parciales de cesantías, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio, o cualquier otro crédito social o personal, o para obtener una decisión de parte del empleador, que a su juicio habría sido diferente si estos datos se ajustaran a la realidad.
51. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.
52. Publicitar o comentar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos o confidenciales del empleador, conocidos debido a su vinculación laboral con la misma.
53. No informar oportunamente al empleador el haber sufrido accidente de trabajo, aún en el grado más leve o de apariencia insignificante, cuando tal silencio impida o retarde el procurarle al trabajador accidentado primeros auxilios, asistencia médica y/o tratamiento adecuado.

Justas Causas por parte del trabajador:

- a) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- b) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.
- c) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
- d) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, por justa causa, debe manifestar a la otra, el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XX

PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD

Artículo 68°. Propiedad Intelectual y Confidencialidad. LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. ha adoptado los siguientes postulados como políticas de Propiedad Intelectual y Confidencialidad que regirán las relaciones contractuales entre la empresa y sus trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

1. Que el Empleador posee una información secreta que tiene un valor comercial para el desarrollo de negocios de importancia, información que los trabajadores, conocerá en razón de sus funciones.
2. Que el trabajador además participará en actividades de desarrollo de obras, creaciones y nuevas invenciones en desarrollo de las funciones para las cuales ha sido contratado.
3. Que es necesario que se establezcan los términos, condiciones y obligaciones bajo los cuales deberá ser manejada la información que el trabajador conocerá en razón de sus actividades laborales, lo mismo que frente a las creaciones desarrolladas en la misma actividad laboral.

Artículo 69°. De la Propiedad Intelectual. Definición: Se entiende por Propiedad Intelectual el conjunto de derechos y prerrogativas sobre todas las creaciones del ingenio humano que, en cualquier campo del saber, puedan ser objeto de definición, reproducción, utilización o expresión por cualquier medio conocido o por conocer, y respecto de los cuales el Estado y la legislación vigente ofrecen especial protección y comprende:

El Derecho de Autor y Derechos Conexos: obras artísticas, científicas y literarias; software y bases de datos, entre otros; derechos de artistas, intérpretes y ejecutantes; productores de fonogramas; y organismos de radiodifusión.

La Propiedad Industrial: signos distintivos como son las marcas de productos o de servicios; las nuevas creaciones como las patentes de invención y de modelo de utilidad, diseños industriales; informaciones confidenciales, secretos industriales, indicaciones geográficas, etc.

Artículo 70°. De La Propiedad Industrial. Definición. Se entiende por Propiedad Industrial el conjunto de derechos y privilegios que se reconocen al creador de un producto de uso y/o aplicación en la industria, o en una actividad productiva y/o comercial.

Comprende las nuevas creaciones tales como las invenciones de productos o de procedimientos, los modelos de utilidad sobre aquellos, los diseños industriales; los signos distintivos, como las marcas de productos o de servicios, los nombres comerciales, las enseñas, las indicaciones geográficas; los secretos industriales conformado por la información confidencial que tenga un valor comercial y sobre la cual se hayan tomado medidas de reserva.

Artículo 71°. Explotación Exclusiva. Los bienes que integran la propiedad industrial dan derecho a su titular para explotarlos de manera exclusiva, Los derechos de explotación exclusiva de las invenciones y los modelos de utilidad se adquieren con la patente; los de explotación exclusiva sobre los diseños industriales se adquieren con el registro, *excepto los secretos empresariales cuyos derechos se adquieren una vez se cumplen los requisitos de reserva, valor comercial y medidas de reserva.*

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

Artículo 72°. Secretos Industriales. Se considera secreta la información que reúna las siguientes características:

1. Se refiere a la naturaleza, características o finalidades de un producto o a los métodos o procesos de su producción o a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios;
2. Tenga carácter secreto, en el sentido de que como conjunto o en la configuración y composición precisas de sus elementos no sea conocida en general ni fácilmente accesible a las personas integrantes de los círculos que normalmente manejan ese tipo de información.
3. Tenga un valor efectivo o potencial, por ser secreta.
4. Se haya mantenido secreta por la persona que la tenga bajo su control, quien, atendiendo a las circunstancias dadas, debe haber adoptado medidas razonables para tal fin, y
5. Conste en documentos, medios electrónicos, discos ópticos, microfilmes, películas y otros elementos similares.

Quien lícitamente tenga control de un secreto industrial estará protegido contra la revelación, adquisición o el uso que terceros hagan de él sin su consentimiento y de manera contraria a las prácticas leales de comercio.

Artículo 73°. De los Derechos De Autor. Definición: Se entiende por Derecho de Autor, aquella prerrogativa de orden moral y patrimonial que se otorga por parte del Estado a todo creador de obras literarias, artísticas o científicas, incluido el soporte lógico (software) y las bases o bancos de datos, desde el momento mismo de la creación, sin que se requiera registro, depósito o formalidad alguna; siempre y cuando cuente con rasgos de originalidad (esfuerzo intelectual) que permitan distinguirla de otro u otros mediante su contenido de hechos, ideas, sentimiento expresado, concretado o materializado a través de manifestaciones tales como las letras, la música, la palabra o el arte figurativo, sin que importe para ello su mérito, calidad o destinación. Este debe constituir un producto expresado, apto para ser reproducido o definido por cualquier medio conocido o por conocer.

Artículo 74°. Titularidad de los de Derechos Morales: Son titulares de Derechos Morales de una obra o creación protegida por la Propiedad Intelectual de manera general aquellas personas naturales considerados autores que hayan participado de manera directa y efectiva en su elaboración.

Artículo 75°. Titularidad de los Derechos Patrimoniales: Las facultades patrimoniales son tantas cuantas formas de utilización puedan darse a una obra, creación o invención.

Artículo 76°. Obras, Diseños, y Demás Invenciones Creadas Bajo Relación Laboral. Pertenecen al Empleador todos y cada uno de los derechos patrimoniales sobre las obras, diseños, creaciones, y demás producciones creadas por sus empleados, dado que el trabajador ha sido contratado específicamente para realizarlas, o están comprendidas dentro de las obligaciones laborales expresamente contraídas por el empleado.

El trabajador estará obligado a respetar los derechos de propiedad intelectual que recaen sobre creaciones de terceras personas, garantizando a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** que sus creaciones son originales, es autor de estas y cuenta con las autorizaciones o licencias por escrito para hacer uso de creaciones de terceros, cuando aplique.

En general, cuando se trate de creaciones y/o desarrollos realizados en virtud de la relación laboral o de un contrato de prestación de servicios civiles, de toda clase de persona vinculada por la Empresa

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

para tales efectos; pertenecen a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** los siguientes derechos:

- a) Los Derechos de Propiedad Intelectual Patrimoniales, Económicos o de Explotación de toda clase de creaciones protegidas por esta disciplina, que se generen con motivo de la ejecución de los trabajos y actividades objeto de la relación laboral o del contrato y que se concreten en éste o en documento adicional; pertenecerán en cuanto a Derechos Patrimoniales (Reproducción, Comunicación Pública, Transformación y Distribución o cualquier otro) o de explotación económica se refiere al Empleador.
- b) Los Derechos Patrimoniales, económicos o de explotación de que aquí se trata se refieren no sólo a formato o soporte material, sino que se extienden a mensajes de datos (Internet, EDI, correo electrónico etc.), y en general a cualquier medio electrónico, óptico, magnético o similar, y en general a cualquier forma de utilización, reproducción o definición, conocido o por conocer.
- c) Los derechos patrimoniales, económicos o de explotación sobre creaciones susceptibles de ser protegidas por cualquier modalidad de la propiedad intelectual, entre ella, Patentes de invención o de Modelo de Utilidad, Diseños Industriales, Marcas de Productos o Servicios, Marcas Colectivas, Marcas de Certificación, Lemas Comerciales, Nombre y Enseña Comerciales, Indicaciones Geográficas, Denominación de Origen, Indicadores de Procedencia, Informaciones Confidenciales, Secretos Empresariales, aquellos documentos técnico-comerciales, incluyendo de manera enunciativa, no taxativa, las fórmulas, procedimientos, técnicas, Know-How y demás información general correspondiente a las características, naturaleza o finalidades de un producto, método o proceso de producción; sus formas o canales de distribución o comercialización, incluyendo su presentación, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita.

En estos casos, los Derechos Patrimoniales que surjan sobre el trabajo contratado, encargado y encomendado pertenecerán en su totalidad a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP.** No obstante, quien participe de manera efectiva en la obra, creación o desarrollo, podrá conservar los Derechos Morales respectivos en favor del equipo de trabajo conformado, todo de conformidad con lo establecido en el Art. 30 del a Ley 23 de 1982, y en los Artículos 11 y 12 de la Decisión Andina 351 de 1993o cualquier otra norma que la complemente, modifique o sustituya. Así mismo se le reconocerán y darán los respectivos créditos nominales que correspondan.

Artículo 77°. Obra o producción hecha por encargo de un tercero. Cuando la producción es encargada por un tercero a la Compañía y financiada o patrocinada por él, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponde al Encargante, conforme se defina en el acta o contrato que regule la relación entre la compañía y el tercero.

Artículo 78°. Confidencialidad. Definición: Para los efectos del presente Acuerdo, el siguiente se considera como Información Confidencial aquella que incluye sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de naturaleza técnica, económica, financiera y de otra naturaleza perteneciente a las operaciones, estrategias, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, programas o sistemas de cómputo que revele la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** al trabajador con motivo de su relación de trabajo, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella



información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita que revele la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** al trabajador dentro del marco del Acuerdo de confidencialidad previamente suscrito entre las partes.

Dentro de la Información Confidencial no se incluirá: (a) aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada, (b) que esté en posesión del trabajador y que la haya recibido legítimamente con anterioridad a la celebración el acuerdo de confidencialidad previamente suscrito entre las partes, o (c) que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma que pase al dominio público.

La Información Confidencial no dejará de serlo cuando deba revelarse a cualquier entidad oficial, nacional o internacional, por orden válida de autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada aun cuando se termina el vínculo laboral.

Artículo 79°. Obligaciones de los trabajadores en materia de confidencialidad. El trabajador se obliga con la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** a:

- a) Mantener la Información Confidencial en secreto y no divulgarla.
- b) Usar la Información Confidencial únicamente con el propósito de cumplir consus obligaciones laborales.
- c) El trabajador deberá responder frente al Empleador por la utilización que de la Información Confidencial hagan en relación de sus funciones laborales y se compromete a no utilizar la Información Confidencial de ninguna manera que pudiere causar perjuicio directo o indirecto a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
- d) Que la Información Confidencial no será accesible, copiada, reproducida, distribuida o transmitida por ningún medio conocido o por conocer, en todo o en una parte, sin el previo y escrito consentimiento de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** Todas las personas a las cuales les sea comunicada la información deberán ser informadas de su confidencialidad.

Artículo 80°. El trabajador reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial.

Así mismo el trabajador se compromete a que una vez haya culminado su contrato de trabajo con la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, devolverá a éste todos los documentos y medios, en originales y copias que hubieren hecho, en los cuales esté contenida la Información Confidencial.

Artículo 81°. En el evento en que el trabajador reciba un requerimiento u orden de revelar en todo o en parte la Información Confidencial en términos de una resolución válida y efectiva de un tribunal o autoridad competente, el trabajador se obliga a comunicar de inmediato a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** la existencia, términos y circunstancias de dicho requerimiento y se abstendrá de suministrar dicha información hasta tanto no sea autorizada su divulgación por parte de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**

Artículo 82°. Sanción por incumplimiento: El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte del trabajador dará lugar al pago de las correspondientes indemnizaciones a favor de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP**, sin perjuicio del pago de indemnizaciones por los daños y perjuicios que guardan relación causal con el incumplimiento y de las sanciones penales que pudiera acarrear tal conducta. Igualmente, el incumplimiento por parte del trabajador de



cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte de la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP.

CAPÍTULO XXI

USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.

Artículo 83°. LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. establece las siguientes condiciones y regulaciones en cuanto al uso de los computadores, software, Internet, y correo electrónico, con el fin de racionalizar y optimizar su utilización y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía.

La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P., podrá acceder a la información que considere pertinente, la cual se encuentre en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados para tal fin, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.

Artículo 84°. Usuarios. Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los trabajadores que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía, bien sea mediante contrato de trabajo o como trabajador en misión, según sea el caso.

Artículo 85°. Uso de los equipos. Los equipos asignados al trabajador en razón de sus funciones deberán utilizarse únicamente como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

Artículo 86°. Tiempo de Utilización. El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al trabajador.

Artículo 87°. De la Dependencia encargada. El responsable de los equipos tecnológicos en la empresa es el encargado de suministrar y administrar estos servicios. Cualquier solicitud relacionada con la instalación y configuración de hardware y software y con actividades de soporte, Internet y correo electrónico deberá gestionarse con este colaborador.

Sólo el colaborador responsable de los equipos tecnológicos puede realizar labores de mantenimiento de hardware, software, y de configuración de acceso a la red. El usuario debe reportar cualquier daño del equipo a su jefe Directo.

Artículo 88°. Normas Generales de uso de los equipos de cómputo.

1. La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.
2. No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos. La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.
3. Los equipos son de uso individual, excepto en aquellas actividades en las que se deba compartir con otro compañero de labores.



4. El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.
5. No está permitido que los usuarios de la compañía realicen acciones tendientes a dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.
6. Está prohibido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, suplantarlos, o enviar información a su nombre a través de las redes de la compañía, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
7. No está permitido intervenir las redes de cableado de voz, o datos por parte de los usuarios.
8. No está permitido utilizar los equipos computacionales como máquinas de juegos; esto incluye utilizar software de juegos o acceder a servicios que impliquen el uso de juegos interactivos.
9. No está permitido utilizar el equipo computacional para desarrollar programas o proyectos ajenos al interés de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
10. Está prohibido extraer equipo computacional o sus partes, lo mismo que alterar o dañar las etiquetas de identificación de cualquier equipo computacional.
11. Es deber de cada usuario asegurarse de cerrar la sesión de trabajo una vez se ausente o finalice la utilización de todos los servicios a fin de que nadie más pueda utilizar su identificación. El olvidar esta tarea puede acarrear graves consecuencias para el usuario que van desde la posibilidad de pérdida de información y el envío de correos a su nombre, hasta el uso inadecuado por parte de otras personas de los recursos que le fueron asignados.
12. Si un usuario encuentra abierta la identificación de otra persona es su deber cerrarla y por ningún motivo deberá hacer uso de ella.
13. No está permitido utilizar el equipo computacional o la infraestructura de comunicación asociada a él para acceder equipos locales o remotos a los que el usuario no tenga autorización explícita, o en su uso, intentar violar la seguridad de acceso de cualquier equipo computacional, lo mismo que utilizar una identidad diferente a la propia (de otro usuario o ficticia) o actuar en forma anónima para enviar mensajes en forma electrónica.
14. Está prohibido utilizar el equipo para actividades o aplicaciones diferentes a aquellas para las cuales el equipo está destinado, lo mismo que el almacenamiento de archivos personales.
15. El trabajador no está autorizado para quebrantar las medidas de seguridad del sistema operativo, lo mismo que conectar, desconectar o mover equipo computacional.
16. Está prohibida la descarga de música y videos a través de la Red, también la conexión a emisoras Web, exceptuando los cargos que por sus funciones deban hacer uso de estos.
17. Sacar de las instalaciones de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** los equipos de cómputo asignados a cada trabajador sin la debida autorización y para uso personal, salvo comisiones de viaje o permisos especiales escritos.

Artículo 89°. Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:

1. El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.
2. Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.
3. Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso del Chat (Excepto software autorizado para tal fin), páginas de juegos, videos, música o similares.
4. La cuenta de correo asignada en el servidor de la compañía es personal e intransferible. No



- está permitido usar la cuenta de un tercero, prestar la contraseña, leer, borrar, copiar o modificar mensajes del correo electrónico de otros usuarios. En esta cuenta sólo se deberán tratar asuntos relacionados con las tareas y funciones asignadas al trabajador, en consecuencia, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, se reservan el derecho de acceder en cualquier momento a estas cuentas sin que se viole el derecho a la privacidad del empleado que usa la cuenta como herramienta de trabajo.
5. No está permitido enviar información que incite a la discriminación, violencia, o que sea contraria a la Ley, las buenas costumbres, la ética o la moral.
 6. No está permitido enviar mensajes publicitarios (incluyendo Spam) o comerciales en beneficio propio o de terceros, lo mismo que enviar mensajes a otros usuarios de manera anónima.
 7. El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema y seguir las indicaciones y recomendaciones que la Unidad de Tecnología socializa por diferentes medios.
 8. **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** no asume responsabilidad alguna por los contenidos emitidos a través del correo electrónico o por el uso ilegal y mal intencionado por parte de los usuarios.
 9. Está prohibido utilizar los medios de comunicación electrónica de forma que puedan atentar contra otros individuos o interferir en sus actividades.
 10. Se prohíbe el uso del internet para actividades personales o comerciales ajenas a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, el manejo inadecuado de los recursos disponibles tales como: el espacio en disco, la memoria, las líneas telefónicas, terminales y canales de comunicación, los cuales se pueden ver afectados por su mala utilización en información que no es necesaria para el normal funcionamiento de la empresa.
 11. Toda comunicación oficial entre los trabajadores al servicio de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** se deberá realizar a través del correo institucional con dominio.
 12. El trabajador deberá revisar con frecuencia el buzón de su cuenta de correo, el no uso durante 4 meses será inhabilitado, se exceptúa los casos contemplados en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo.
 13. El trabajador deberá mantener y ejecutar funciones de administración para eliminar aquellos mensajes que no requieran estar almacenados con el fin de mantener espacio disponible tanto para enviar como para recibir nuevos mensajes.
 14. El trabajador utilizará destinatarios precisos para evitar los mensajes en cadenas o series.
 15. El uso del teléfono, fijo y celular deberá ser el apropiado para el desarrollo de las actividades laborales.

Los trabajadores deberán utilizar el acceso a redes sociales y páginas de entretenimiento en los casos que su función lo indique y con la respectiva responsabilidad para garantizar la seguridad de la información.

Artículo 90°. Cámaras de Seguridad PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. podrá disponer de cámaras de video y sonido dentro de sus instalaciones con el propósito de brindar seguridad a las personas y bienes que conforman la empresa.

Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** En todo caso, la empresa respetará la intimidad personal y la privacidad de los trabajadores en las actividades que no sean catalogadas como laborales.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

Artículo 91°. Confidencialidad de la información: Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta. En el caso de los equipos instalados en oficinas, será responsabilidad del usuario a quien le fue asignado, el tomar las medidas necesarias para proteger su información.

La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P., se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la empresa cuando así lo juzguen conveniente.

La información administrativa y comercial y de administración operativa contenida en los equipos de la compañía es privada y confidencial, y sólo deberán tener acceso a ella los usuarios de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.,** lo mismo que la gerencia de la empresa y/o las personas que sean autorizadas para estos efectos.

Parágrafo. Igualmente el Empleador se reserva el derecho de suspender o eliminar el acceso a cualquier equipo computacional a cualquier usuario, sin previo aviso al mismo, si el hacerlo es necesario para mantener la disponibilidad, seguridad e integridad de las operaciones para los demás usuarios de los recursos o de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** o cuando se presuma alguna falta o violación a este reglamento u otros pertinentes que amerite este tipo de acciones para el proceso de investigación.

Artículo 92°. Declaración de Exclusión de responsabilidad: El trabajador se compromete a indemnizar y exonerar a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** de cualquier reclamo o demanda, incluyendo honorarios razonables de los abogados, hecho por una tercera parte, derivados del contenido que el usuario presente, anuncie o transmita por medio del Servicio, su uso y conexión al mismo, su violación de los certificados de seguridad, o su violación de los derechos de terceros.

El trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos en caso de que el espacio que se le haya asignado este agotado.

Artículo 93°. Sanciones: El incumplimiento por parte del trabajador a lo establecido en el presente reglamento acarreará sanciones civiles, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente, el incumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

CAPÍTULO XXII

ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Artículo 94°. Integración: Entiéndase adaptada al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de Ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la Ley.



Artículo 95°. Definición: Se entenderá por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de 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 de este.

Artículo 96°. Modalidades: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 97°. Campo de Aplicación: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

Artículo 98°. Conductas que no constituyen acoso laboral: No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública 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 y la evaluación laborales 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 al 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.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 99°. Mecanismos de Prevención de Actos de Acoso Laboral: LA **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Divulgar entre los trabajadores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** la Ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
6. Conformar el Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Resoluciones 652 y 1356 de 2012, el cual identificará e intervendrá los riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y acoso laboral.
7. Construir y divulgar el manual de convivencia laboral.
8. Capacitar en temas que fortalezcan la resolución de conflictos entre los colaboradores de la organización, así como el desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación.
9. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral mediante instrumentos validados en el País, implementando acciones de intervención y control específicos de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia, asegurando la participación de los trabajadores.



10. Promover las relaciones sociales positivas entre los trabajadores en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
11. Establecer e implementar el procedimiento para la prevención, atención y solución de las conductas calificadas como de acoso laboral.
12. Construir de manera conjunta valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.
13. Revisar y analizar las conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes
14. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
15. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior y eliminar cualquier tipo de discriminación al interior de la sociedad.

Artículo 100°. Procedimiento Interno para atender Conductas de Acoso Laboral: De acuerdo con lo dispuesto por la Ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

De conformidad con la Resoluciones 652 y 1356 de 2012, **LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO** tendrá un Comité de Convivencia Laboral integrado por un número igual de representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, con sus respectivos suplentes, así:

- Si la Empresa tiene menos de 20 trabajadores, el comité estará conformado por (4) cuatro miembros, dos representantes de los trabajadores y dos de la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.
- Si la Empresa tiene 20 o más trabajadores, el comité estará conformado por (8) ocho miembros, cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.

De igual manera de conformidad con la Resolución 1356 de 2012, la empresa voluntariamente podrá integrar comités de convivencia laboral adicionales de acuerdo con su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

El Comité de Convivencia no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

La empresa designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores.

Las quejas, inquietudes o sugerencias de los trabajadores se deben presentar al Comité de Convivencia Laboral de manera escrita, ante el secretario o su presidente.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- 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 la 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 informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la empresa 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 y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al área de Gestión Humana y al responsable de la gestión del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.
- Dar cumplimiento a las disposiciones previstas en la Resoluciones 652 y 1356 de 2012.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses al año, o de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo ameriten, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

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

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

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.

Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de



información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

El Comité de Convivencia Laboral será presidido por el presidente quien será elegido por sus integrantes, y tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- El Comité de Convivencia Laboral contará con un secretario que tendrá las siguientes funciones:
 - Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 - Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
 - Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
 - Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
 - Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
 - Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
 - Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la empresa que se relacionen con estas.
 - Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
 - Elaborar un informe trimestral y uno anual sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento de este.

La empresa a través de la dependencia responsable del área de Gestión Humana y los gestores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 101.- Sobre las conductas de Acoso Sexual. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual, se establece el siguiente procedimiento

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1. Denuncia:** El procedimiento de atención, investigación y sanción del presunto acoso sexual laboral se inicia a pedido de la víctima o de un tercero.

La denuncia puede ser presentada de forma escrita informando los comportamientos que dieron lugar al presunto acoso sexual laboral. Quien realice la denuncia deberá describir los hechos que dieron lugar a la conducta denunciada, identificando a quienes hubieran podido ser testigos de su ocurrencia y aportando cualquier otro medio de prueba o indicio.

Los/as trabajadores/as de La Compañía podrán denunciar cualquier conducta de acoso sexual laboral a través de los siguientes canales, a su elección:

- Secretaria General: De manera presencial y/o al correo electrónico segcretariogeneral@promotoraenergeticacentro.com
- Comité de Convivencia Laboral: De manera presencial o al correo electrónico del secretario y/o presidente.
- Reporte al jefe directo de forma personal.

- 2. Investigación de los casos de acoso sexual laboral:** El proceso de investigación de los casos de hostigamiento /acoso sexual laboral está a cargo de Gestión Humana, salvo en los casos que sea activado el Comité de Convivencia Laboral quien llevará a cabo directamente la investigación.

- 3. Etapas y plazos:** Recibida la denuncia, esta es trasladada en un plazo no mayor de un (1) día hábil a la Secretaria General, ésta dependencia en un plazo de un (1) día hábil, traslada la denuncia a la persona denunciada otorgándole un plazo de tres (3) días hábiles para que formule sus descargos. Adicionalmente ponen a disposición de la presunta víctima medidas de atención.

Asimismo, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles de recibida la denuncia, la Secretaria General, dicta y ejecuta las medidas de protección o resguardo indicadas previamente u otras que considere idóneas para proteger a la víctima, las cuales son: 1. Implementar por escrito información a la víctima de que puede acudir a la Fiscalía General de la nación y darle la oportunidad para que la empresa traslade la queja en forma de denuncia; 2. Si el trabajador pide traslado, trasladarlo de área, para evitar contacto con la persona investigada; 3. Dar permiso de teletrabajo en caso de que exista riesgo para la víctima; siempre y cuando el cargo sea teletrabajable. 4. Evitar la realización de labores que implique interacción alguna con la persona investigada; 5. Terminar el contrato de trabajo, por parte del trabajador si este lo manifiesta de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por preaviso, dejándolo en plena libertad laboral de forma inmediata. La Secretaria General tiene un plazo máximo de 30 días calendario para dar atención al caso, llevar a cabo proceso de investigación, disponer de las medidas preventivas y correctivas del hostigamiento /acoso sexual laboral, y presentar al denunciante la propuesta de sanción o de archivamiento.

- 4. Cierre del proceso:** De declararse fundada la denuncia, la Secretaria General comunicará la decisión a las partes informando la sanción o si es una comisión de falta grave que da por terminado el contrato de trabajo como se encuentra establecido en los contratos de trabajo y reglamento interno de trabajo, que se impondrá al trabajador/a denunciado/a utilizando criterios razonables y proporcionales a la gravedad de la falta y considerando lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y normatividad legal vigente.



5. Terminación del contrato de trabajo: La renuncia como terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo de la presunta víctima, no exime a la empresa de iniciar o continuar con el procedimiento hasta su finalización y, de ser el caso, aplicar la sanción correspondiente al trabajador presunto acosador.

Asimismo, si durante el procedimiento o como resultado de este, el/la denunciado/a renuncia, deja de pertenecer a La Empresa o finaliza su vínculo laboral, el procedimiento continuará y se dictarán las medidas que correspondan.

Con relación a acoso sexual y/o violencia de género el canal de atención es directamente con la Secretaria General o con el Comité de Convivencia Laboral si el denunciante o prefiere, recibiendo apoyo con el área jurídica para recepcionar la denuncia y redireccionarla si el trabajador lo quiere con el ente judicial pertinente.

CAPÍTULO XXIII SOBRE LA DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 102: En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, las siguientes disposiciones referentes a la desconexión laboral adquieren carácter de obligatorio cumplimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO: La política de desconexión laboral, de la que trata el presente capítulo del reglamento, cumple con cada uno de los requisitos legales contenidos en la Ley 2191 del 06 de enero de 2022. Lo dispuesto es evidencia del compromiso de la empresa con el derecho de los trabajadores a no tener contacto con el empleador por cualquier medio o herramienta, en horarios fuera de la jornada de trabajo, pero esto, siempre sin perjuicio de la necesidad de servicio de la empresa quien ejerce la facultad de subordinación de la relación contractual entre empleador-trabajador. Véase entonces que el derecho a la desconexión laboral se ejerce en los horarios fuera de la jornada de trabajo, en tiempo de vacaciones o descansos, teniendo en cuenta que esta garantía siempre dependerá de la naturaleza del cargo que ejerza el trabajador con las excepciones de Ley.

ARTÍCULO 103: La política de desconexión laboral es aplicable a todas las personas que laboran para la empresa y en especial a los trabajadores que sea posible la prestación del servicio de forma no presencial, mediante cualquier vinculación contractual laboral, que realicen trabajo presencial en las instalaciones de la empresa o en sedes, así como los trabajadores que se encuentre realizando trabajo en casa, teletrabajo, remoto o a distancia, e incluso a personas que presten servicios en misión que aunque no son trabajadores de la empresa deben cumplir con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y con las adiciones al mismo, entendiéndose esta como una.

A pesar de lo dicho, se exceptúan de las reglas que cobijan la desconexión laboral como derecho, a los trabajadores que actúan como representantes del empleador y a los que en función de su cargo se denominan como de dirección, confianza y manejo, esto por la responsabilidad que acarrea el ejercicio de sus funciones y la necesidad constante de comunicación con el empleador.

ARTÍCULO 104 - ESPACIOS DE EJERCICIO Y EXCEPCIONES A LA DESCONEXIÓN LABORAL:

La política se aplicará a la totalidad de trabajadores de la empresa como se dispuso anteriormente, reconociendo en todo caso, el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores para disfrutar efectiva y plenamente el tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, y tiempo no laboral en vida personal y familiar. Esto tiene implicaciones que serán definidas en articulado a continuación del Reglamento Interno de Trabajo.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 06
		Fecha: 22-01-2025

Como primera excepción de las reglas que cobijan a los colaboradores a la desconexión laboral como derecho, no les aplicara a los trabajadores que actúan como representantes del empleador y a los que en función de su cargo se denominan como de dirección, confianza y manejo, tal y como lo dispone el mismo literal a del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022. En segundo lugar se exceptúa a la regla general de la desconexión laboral de los colaboradores de LA EMPRESA las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito en los que se requiera cumplir deberes extra colaboración con la empresa, necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

Todas las medidas tomadas con respecto a la ley de desconexión laboral 2191 de 2022, son asegurando la productividad y una adecuada prestación del servicio de cada uno de los colaboradores a quienes les aplica, el ejercicio del derecho no implica toma de medidas disciplinarias, salvo que con la conducta cometida se le genere un perjuicio a la empresa, a los demás trabajadores de la sociedad, o sea un incumplimiento del servicio requerido por parte del empleador.

Las obligaciones de las partes, respecto de lo anterior, se abordan en el reglamento, sobre las obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

Parágrafo Primero. Lo anterior se establece sin perjuicio de lo establecido en el reglamento interno de trabajo respecto al aviso sobre trabajo dominical.

Parágrafo Segundo. Ningún trabajador podrá exigir respuesta a un colaborador al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario. De igual modo, evitará marcar el correo electrónico como urgente si no es estrictamente necesario.

Parágrafo Tercero. La empresa con ocasión a necesidad del servicio de un colaborador podrá, previo requerimiento, con una anticipación de doce (12) horas, exigirle a un trabajador la conexión laboral a reuniones de importancia para la normal prestación del servicio o que se requieran debido a los distintos horarios que tienen los colaboradores, y los clientes en el exterior.

ARTÍCULO 105: MEDIDAS Y PROCEDIMIENTO TOMADO DESDE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES. Las comunicaciones del empleador con ocasión a la prestación de las labores de los trabajadores a los que se les aplica la presente política de desconexión laboral por cualquier medio sea en uso de la tecnología de la información y la comunicación, no podrá realizarse entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente, o en el periodo de licencias remuneradas o no remuneradas, vacaciones o descansos. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del horario de trabajo del colaborador previamente definido y sin perjuicio de la necesidad del servicio previamente avisado con 12 horas de anticipación, el emisor debe tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión laboral y contestarla dentro de su horario laboral.

En ese orden de ideas, la empresa incluyó dentro de las faltas leves relacionadas en el Reglamento Interno de Trabajo, disposiciones para proteger a los trabajadores.

Parágrafo Primero: los mensajes de correo electrónico que no estén marcados con carácter urgente se contestarán en horas laborales, y por ningún motivo se entenderán como contrarios a la política de desconexión laboral, habida cuenta de las jornadas no coincidentes de asociados, colaboradores, clientes y proveedores de la empresa que trabajan en distintas zonas horarias alrededor del mundo.



Parágrafo Segundo. Lo dispuesto en los anteriores puntos no resultaría de aplicación en los siguientes casos: 1. Situaciones de urgencia y extrema necesidad debidamente explicado; 2. Situaciones de fuerza mayor; 3. Para empleados de Dirección, Confianza y Manejo y que estén representado al empleador.

Parágrafo Tercero: Las faltas establecidas e incluidas en el Reglamento tendrán el mismo procedimiento para comprobación y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias del Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 105 RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN. Cualquier trabajador que considere que se le incumplió el derecho a la desconexión laboral establecido en este reglamento podrá reclamar su derecho a la desconexión laboral ante el área de jurídica, quien oír y resolverá la situación en justicia y equidad o escalará a su respectivo superior, de igual manera se podrá informar al Comité de Convivencia Laboral, toda vez que la violación del derecho a la desconexión laboral se concibe con un caso de presunto acoso laboral. Los reclamos anónimos se tendrán por no hechos.

ARTÍCULO 107. El trabajador que reclame ante el empleador la violación al derecho de desconexión laboral le será aplicable el siguiente procedimiento:

1. En el evento de que un trabajador de la empresa considere de manera fundada y demostrable que se le está incumpliendo su derecho a la desconexión laboral, es decir se le exija prestación del servicio fuera del horario laboral, solicitará ser oído ante el delegado del área jurídica y/o el comité de convivencia laboral.
2. La presentación de la queja no podrá tener un término superior a ocho (8) días calendario posteriores a la ocurrencia del hecho.
3. Recibido el reclamo del trabajador por parte del área jurídica, se citará el comité de convivencia laboral para que sea este quien observe la posibilidad de la existencia de una amenaza al derecho de desconexión laboral, citando al sujeto activo solo si este actúa en nombre propio, y al sujeto pasivo de la acción, en una reunión en la que se pondrán de presente las pruebas presentadas, y que se llevará a cabo con el debido proceso, donde serán escuchadas cada una de las partes y podrán presentar pruebas en contrario ejerciendo el derecho de contradicción.
4. Posteriormente el presidente del comité, si evidencia que está frente a actos que van en contra del derecho de desconexión laboral de un trabajador, propondrá medidas conciliatorias y amigables para que de inmediato y en forma efectiva se procure superar la situación, y prevenga sobre circunstancias que puedan producirlo nuevamente. Además, se invitará a quien motivó el reclamo asociado a la desconexión laboral que adquiera de manera seria y comprometida la obligación de cesar en dichos actos, evitando enviar mensajes por correo electrónico con carácter urgente, cuando este último no proceda, o mensajes mediante las diferentes redes sociales o plataformas, temas relacionados con labores a sus trabajadores, fuera de su horario de trabajo establecido. Todo lo sucedido en esta diligencia ante el comité de convivencia laboral se formalizarán en un acta, en la que se dejará constancia de los hechos que ocurrieron con respecto a la violación del derecho a la desconexión laboral, las pruebas presentadas por quien hiciere el reclamo, las alternativas de soluciones propuestas, y acuerdos logrados.
5. Todo el procedimiento anterior, sin perjuicio de las respectivas medidas disciplinarias, si a ellas hubiere lugar.

ARTÍCULO 108. LINEAMIENTOS FRENTE AL USO DE LAS TIC EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL La empresa incentivará el respeto al tiempo de descanso de los



trabajadores tras la finalización de su jornada laboral, y como se dispuso ya dentro del articulado del reglamento interno de trabajo, la principal fuente de violación de derechos de desconexión laboral es el uso desmedido de las TIC, por lo cual se dispone como obligación del empleador como norma general, que los trabajadores de la empresa no envíen mensajes de correo electrónico con carácter urgente improcedente, o mensajes mediante las diferentes redes sociales o plataformas, temas relacionados con labores a sus trabajadores, fuera de su horario de trabajo establecido, estando prohibido el envío de estos, en fines de semana, festivos, en licencias no remuneradas, o las remuneradas como lo son por sufragio, por luto, calamidad doméstica, maternidad y paternidad, o estado de incapacidad, en permisos dados por el empleador y vacaciones.

La empresa considera difundida la presente política toda vez que hace parte integral del reglamento interno de trabajo.

La empresa impartirá de forma periódica sesiones de formación y concientización sobre el uso racional de herramientas tecnológicas. Así las cosas, se incluirán estas formaciones dentro del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo para promover ambientes sanos de trabajo.

ARTÍCULO 109. REVISIÓN DE LA POLÍTICA. La Política podrá ser revisada de forma periódica, con el fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones se considere necesarias para su buen funcionamiento y una vez ocurra la revisión de la política se procederá nuevamente con el cumplimiento de publicación, a través del envío de una copia del reglamento actualizado vía correo electrónico.

CAPÍTULO XXIV

CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

Artículo 110°. Características del Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

Artículo 111°. Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo.

Artículo 112°. Formalidades del Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: Razón social de **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** como la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; 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; Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; Oficio,



actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica; Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; Causales de terminación de la relación de aprendizaje; Fecha de suscripción del contrato y Firmas de las partes.

Artículo 113°. Regulación de la Cuota de Aprendices: La determinación de cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de la Ley.

Artículo 114°. Cuota de apoyo al sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. 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. 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. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Artículo 115°. Seguridad Social en el Contrato de Aprendizaje: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** como patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

Artículo 116°. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

CAPÍTULO XXV PUBLICACIÓN

Artículo 117°. LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P. mediante Decisión Administrativa informará a los trabajadores el contenido del presente Reglamento, concomitante con lo anterior deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.



CAPITULO XXVI

VIGENCIA

Artículo 118°. El presente reglamento entrará en aplicación a partir de la fecha de la Decisión Administrativa, mediante la cual la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** lo da a conocer a los trabajadores.

CAPITULO XXIV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 119°. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, se considerará como único vigente para la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** y sus trabajadores, quedando suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha tenía la empresa.

CAPITULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 120°. 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 (CST. Art. 109).


JULIÁN ELIÉCER FONSECA ARIAS
Representante Legal
PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S ESP

VoBo. Gloria Esperanza Herrera Castro – Secretaria General

gloria E.