

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Objeto del Reglamento. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto regular de manera detallada las relaciones laborales entre la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, empresa de servicios públicos de naturaleza mixta, y sus trabajadores, estableciendo las condiciones de ingreso, permanencia, derechos, obligaciones, jornada, disciplina, seguridad, convivencia y demás aspectos inherentes al vínculo laboral.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este Reglamento se aplican a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad, denominación o duración, sin perjuicio de las normas especiales que resulten aplicables en cada caso.

Artículo 3°. Obligatoriedad e incorporación al contrato. El presente Reglamento es de obligatorio cumplimiento para la empresa y para los trabajadores, y hace parte integrante de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, salvo estipulación más favorable al trabajador conforme a la ley.

Artículo 4°. Marco normativo e interpretación. El Reglamento se interpreta y aplica de conformidad con la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 142 de 1994 en lo pertinente, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan la legislación laboral vigente, los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia y las demás normas que regulen la materia. En caso de duda en su interpretación, se aplicará la disposición más favorable al trabajador.

Artículo 5°. Poder de dirección y organización. La empresa, en ejercicio de su poder subordinante, podrá impartir órdenes, instrucciones y adoptar medidas razonables de organización, dirección y control del trabajo, necesarias para el adecuado desarrollo de sus actividades, siempre que se respeten la dignidad humana, los derechos fundamentales y las garantías laborales.

Artículo 6°. Igualdad y no discriminación. La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, prohibiendo cualquier forma de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, estado civil, edad,



 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
	Código: GA-D-001	Versión: 07
	Fecha: 25-05-2026	

raza, origen, discapacidad, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.

Artículo 7°. Enfoque de trabajo digno y derechos fundamentales. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. garantizará que todas las actuaciones derivadas de la relación laboral se ajusten a los principios de trabajo digno, decente y con protección reforzada de derechos fundamentales, conforme a la Ley 2466 de 2025.

Se prohíben prácticas que, aun siendo formalmente legales, impliquen abuso del derecho, desproporción o afectación injustificada de la dignidad del trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 8°. Condiciones generales de admisión. La admisión de trabajadores en la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. se realizará atendiendo criterios de mérito, idoneidad, experiencia y necesidades del servicio, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto por la dignidad humana.

Artículo 9°. Documentos exigibles. Para el ingreso al servicio, la empresa podrá exigir únicamente los documentos estrictamente necesarios para verificar la identidad, formación académica, experiencia laboral, antecedentes disciplinarios y judiciales permitidos por la ley, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y demás requisitos legales propios del cargo.

En ningún caso se exigirá información que implique trato discriminatorio, vulneración de derechos fundamentales o desconocimiento de la normativa de protección de datos personales.

Parágrafo: 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

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.

Artículo 10°. Situación militar y no afectación del acceso al empleo. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016 y el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, la definición de la situación militar no constituirá requisito para el acceso al empleo, ni para la permanencia o continuidad en el mismo en la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.

En consecuencia, ningún aspirante o persona trabajadora podrá ser excluido de un proceso de selección, vinculación o permanencia laboral por no haber definido su situación militar al momento del ingreso.

No obstante, el trabajador que se vincule sin haber definido su situación militar deberá adelantar las gestiones necesarias para su definición dentro de un plazo máximo de dieciocho (18) meses, contados a partir del inicio de la relación laboral, conforme a la normatividad vigente.

Cuando la demora en la definición de la situación militar no sea imputable al trabajador, el término señalado se suspenderá mientras subsistan las circunstancias que impidan su definición, debiendo el trabajador acreditar las actuaciones realizadas ante la autoridad competente.

En ningún caso la falta de definición de la situación militar dará lugar a:

- La negativa de vinculación laboral.
- La terminación automática del contrato de trabajo.
- La imposición de sanciones disciplinarias desproporcionadas o carentes de justificación.
- La afectación del salario, la jornada laboral o los derechos prestacionales.

Parágrafo. La empresa podrá requerir al trabajador la presentación de soportes que acrediten el trámite de definición de su situación militar, sin que ello implique la exigencia de definición como condición para la continuidad del vínculo laboral.

Artículo 11°. Exámenes médicos de ingreso. Todo aspirante deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, conforme a la normativa en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de verificar su aptitud para desempeñar el cargo.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA Y VINCULACIÓN INICIAL

Artículo 12°. Finalidad del período de prueba. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. podrá pactar un período inicial de prueba con el trabajador, cuyo objeto será evaluar las aptitudes, competencias y desempeño laboral del trabajador, y permitir a este conocer las condiciones del cargo y del ambiente de trabajo.

Artículo 13°. Formalización del período de prueba. El período de prueba deberá constar expresamente por escrito en el contrato de trabajo. En ausencia de estipulación escrita, se entenderá que el trabajador ha sido vinculado sin período de prueba.

Artículo 14°. Duración del período de prueba. Cuando se pacte un período de prueba, este deberá constar por escrito y no podrá exceder los límites establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, así:

- a) En contratos a término indefinido, hasta dos (2) meses.
- b) En contratos a término fijo inferiores a un (1) año, hasta la quinta parte del término pactado, sin superar dos (2) meses.
- c) En contratos sucesivos entre las mismas partes, solo será válido el período de prueba en el primer contrato.
- d) En los contratos por obra o labor, dos (2) meses

Artículo 15°. Terminación durante el período de prueba. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin lugar a indemnización, respetando en todo caso los derechos mínimos laborales causados hasta la fecha.

Si vencido el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito de la empresa, se entenderá superado dicho período y el contrato quedará plenamente vigente.

Artículo 16°. Derechos laborales durante el período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozarán de todos los derechos laborales, prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral y protección en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en igualdad de condiciones frente a los demás trabajadores.

Artículo 17°. Inducción institucional. Todo trabajador que ingrese a la empresa deberá participar obligatoriamente en el proceso de inducción institucional, el cual comprenderá como mínimo:

- a) Socialización del Reglamento Interno de Trabajo.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- b) Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Políticas internas, código de ética y manuales aplicables.
- d) Estructura organizacional y funciones del cargo.

Artículo 18°. Actualización de información laboral. El trabajador deberá mantener actualizada su información personal, bancaria y de afiliación al Sistema de Seguridad Social, informando oportunamente cualquier modificación que pueda afectar la relación laboral.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 19°. Definición de trabajadores accidentales o transitorios. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se vinculan para ejecutar labores ocasionales, de corta duración, no mayor a un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales y permanentes desarrolladas por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 20°. Derechos mínimos laborales. Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho al salario pactado, al descanso remunerado en domingos y días festivos y a las demás garantías laborales mínimas que resulten aplicables según la naturaleza de la labor desempeñada.

Artículo 21°. Prohibición de desnaturalización de la vinculación. La figura de trabajador accidental o transitorio no podrá utilizarse para atender necesidades permanentes de personal, sustituir cargos estructurales de la empresa ni encubrir relaciones laborales de carácter estable.

El uso indebido de esta modalidad dará lugar a las responsabilidades legales a que haya lugar.

Artículo 22°. Seguridad Social y Seguridad y Salud en el Trabajo. La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** garantizará, cuando legalmente corresponda, la afiliación de estos trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y el cumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el nivel de riesgo de la actividad desarrollada.

Artículo 23°. Formalización y control administrativo. La duración, objeto, funciones asignadas y condiciones de la vinculación accidental o transitoria deberán quedar debidamente documentadas por escrito, con el fin de garantizar trazabilidad administrativa, control interno y seguridad jurídica institucional.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

Artículo 24°. Jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo en la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** será la establecida por la ley vigente y no podrá exceder la jornada máxima legal semanal aplicable en cada período, conforme al cronograma de reducción progresiva previsto en la Ley 2101 de 2021 y las normas que la modifiquen o reglamenten.

La organización y distribución de la jornada atenderá la naturaleza del cargo, las necesidades del servicio y las condiciones operativas de los proyectos ejecutados por la empresa, respetando en todo caso los derechos laborales mínimos y los descansos legales.

Artículo 25°. Jornada Máxima Legal – duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la establecida en la ley, conforme a la aplicación gradual prevista en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

A la fecha de expedición del presente Reglamento, la jornada máxima legal semanal corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas. Esta se reducirá de manera progresiva hasta alcanzar las cuarenta y dos (42) horas semanales, en los términos y condiciones establecidos por la ley.

La empresa dará aplicación automática a las modificaciones legales que se produzcan en materia de jornada laboral, sin necesidad de ajuste expreso del presente Reglamento, en lo que resulte más favorable para el trabajador.

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** y el trabajador, entre cinco (5) y seis (6) días a la semana, garantizando en todo caso el día de descanso obligatorio y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago del recargo nocturno conforme a la ley.

Se establecen las siguientes excepciones:

- El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada laboral se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.
- Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias, sin que haya lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que el promedio de horas laboradas no exceda la jornada

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

máxima legal vigente en la respectiva etapa de implementación, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

- c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d) En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

Artículo 26°. Horarios institucionales. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán determinadas en el respectivo contrato individual de trabajo o mediante acto interno debidamente comunicado, de acuerdo con el cargo, el área de desempeño y los requerimientos operativos.

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

a) Personal administrativo – Sede Manizales:

- De lunes a jueves:
 - Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.
 - Tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
- Viernes:
 - Jornada continua de 8:00 a.m. a 4:00 p.m.

b) Personal operativo – frentes de trabajo y proyectos:

- De lunes a domingo, conforme a los turnos definidos para cada proyecto o frente de obra, atendiendo las condiciones técnicas, contractuales y operativas.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

La asignación de horarios institucionales se realizará de manera compatible con la reducción progresiva de la jornada laboral, sin que ello implique disminución salarial ni desmejora de las condiciones laborales.

Artículo 27°. Modificación de horarios. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. podrá modificar los horarios de trabajo cuando las necesidades del servicio, la ejecución de proyectos o razones operativas debidamente justificadas así lo exijan, siempre que dichas modificaciones:

- a) No desconozcan la reducción progresiva de la jornada laboral prevista en la Ley 2101 de 2021.
- b) No impliquen disminución salarial ni afectación de derechos adquiridos.
- c) Sean razonables, proporcionales y previamente comunicadas al trabajador.

Artículo 28°. Prestación del servicio en sedes y lugares distintos. La empresa podrá asignar la prestación del servicio en sedes alternas, frentes de obra, zonas de proyecto o lugares distintos a la sede principal, cuando ello resulte necesario para el cumplimiento de contratos, convenios interadministrativos o actividades misionales, sin que ello implique desmejora de las condiciones laborales.

Artículo 29°. Reducción progresiva de la jornada laboral. En aplicación de lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021 y las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten, la jornada máxima legal semanal de trabajo se reducirá a cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del quince (15) de julio de 2026, sin que dicha reducción implique disminución del salario, desmejora de las condiciones laborales, afectación de derechos adquiridos ni modificación unilateral desfavorable del contrato de trabajo.

La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. implementará los ajustes necesarios en la organización y distribución de la jornada laboral de forma gradual, razonable y planificada, atendiendo la naturaleza de los cargos, las necesidades del servicio, los esquemas operativos y la ejecución de proyectos, garantizando en todo caso:

- a) La continuidad del servicio y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
- b) El respeto por los límites máximos legales de jornada y descanso.
- c) La protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.
- d) La sostenibilidad operativa y administrativa de la empresa.

En ningún caso la reducción de la jornada laboral podrá ser utilizada como mecanismo para justificar despidos, modificaciones arbitrarias de las condiciones laborales, afectaciones al salario, ni la imposición de cargas adicionales que desnaturalicen el propósito de la Ley 2101 de 2021.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 30°. Actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, cuando la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal semanal vigente, estos tendrán derecho a disponer de dos (2) horas semanales dentro de dicha jornada, por cuenta del empleador, para dedicarlas exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Para efectos de la aplicación de este artículo, se entenderá por jornada máxima legal semanal aquella que se encuentre vigente en cada período conforme a la Ley 2101 de 2021 y las normas que la modifiquen o reglamenten.

Las dos (2) horas a que se refiere este artículo hacen parte integral de la jornada ordinaria de trabajo y no constituyen tiempo adicional, ni generan recargos, ni son compensables en dinero.

Los trabajadores que laboren una jornada inferior a la jornada máxima legal semanal no estarán cobijados por este beneficio, sin perjuicio de que la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** pueda, de manera voluntaria y discrecional, promover actividades de bienestar laboral.

La organización, programación y modalidad de estas actividades será definida por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, de manera compatible con la reducción progresiva de la jornada laboral prevista en la Ley 2101 de 2021 y garantizando la continuidad del servicio.

Artículo 31°. Jornada laboral flexible y turnos sucesivos. De conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y las normas que las modifiquen o reglamenten, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** y los trabajadores podrán acordar esquemas de jornada laboral flexible o turnos sucesivos de trabajo, de manera temporal o indefinida, que permitan la operación continua de la empresa o de algunas de sus dependencias.

En los esquemas de turnos sucesivos, cada turno no podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales, caso en el cual no habrá lugar al reconocimiento de recargos nocturnos, dominicales o festivos, siempre que se garantice al trabajador un (1) día de descanso remunerado y el pago del salario correspondiente a la jornada ordinaria, respetando como mínimo el salario legal o convencional vigente.

La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en un mismo día, salvo cuando se trate de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, conforme a lo previsto en la ley.

[Handwritten mark]

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
	Código: GA-D-001	Versión: 07
	Fecha: 25-05-2026	

Parágrafo Primero. Distribución flexible de la jornada. La empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se distribuya mediante jornadas diarias flexibles, en máximo seis (6) días a la semana, con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En estos casos, la jornada diaria podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias, sin lugar a recargos por trabajo suplementario, siempre que:

- a) No se exceda la jornada máxima legal semanal vigente conforme a la Ley 2101 de 2021.
- b) La jornada se desarrolle dentro del rango horario permitido por la ley.
- c) El acuerdo conste por escrito.

Parágrafo Segundo. Trabajadores excluidos de la limitación de jornada. De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, no estarán sujetos a la limitación de la jornada máxima legal los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni aquellos que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, sin perjuicio del respeto por los principios de razonabilidad, salud laboral y descanso efectivo.

Artículo 32°. Jornada especial para trabajadores estudiantes. Los trabajadores estudiantes menores de veinticinco (25) años y mayores de dieciséis (16) años, con jornada académica diaria no inferior a cuatro (4) horas, podrán ser vinculados bajo jornadas parciales o flexibles conforme a la Ley 789 de 2002, siempre que:

- a) No excedan los límites diarios y semanales establecidos en la ley.
- b) Se garantice su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
- c) Se respeten las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las exclusiones parafiscales se aplicarán únicamente cuando se cumplan los requisitos legales vigentes.

Artículo 33°. Control de asistencia y permanencia. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. podrá implementar sistemas manuales o tecnológicos de control de ingreso, salida y permanencia en el lugar de trabajo, los cuales serán de obligatorio cumplimiento para los trabajadores.

El uso indebido, alteración o manipulación de estos registros constituirá falta disciplinaria.

Artículo 34°. Cumplimiento de la jornada. El trabajador deberá cumplir estrictamente el horario asignado. El incumplimiento injustificado dará lugar a las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, sin perjuicio de los descuentos salariales legalmente procedentes.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

En ningún caso el cumplimiento de la jornada podrá exigirse por encima de los límites máximos legales vigentes ni utilizarse para compensar de manera indirecta la reducción progresiva de la jornada laboral.

Artículo 35°. Modalidades de trabajo. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.SP. podrá implementar modalidades de trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto, conforme a la Ley 1221 de 2008, Ley 2088 de 2021 y demás normas vigentes.

La empresa garantizará:

- a. Dotación de herramientas necesarias
- b. Seguridad de la información
- c. Prevención de riesgos laborales
- d. Derecho a la desconexión
- e. Protección de datos personales

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS, TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

Artículo 36°. Definición de trabajo ordinario, nocturno y suplementario. Se entiende por trabajo ordinario el realizado dentro de la jornada máxima legal semanal vigente aplicable en cada período, conforme a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las normas que las modifiquen o reglamenten.

Se entiende por trabajo nocturno el que se ejecuta dentro del horario legal nocturno vigente, definido por la legislación laboral aplicable.

Se entiende por trabajo suplementario u horas extras aquel que excede la jornada ordinaria diaria o la jornada máxima legal semanal vigente, y que se realiza de manera excepcional por necesidades del servicio.

Artículo 37°. Carácter excepcional del trabajo suplementario. La realización de horas extras y trabajo suplementario tendrá carácter excepcional, ocasional y no permanente, y solo procederá cuando existan razones operativas, técnicas o de servicio debidamente justificadas.

En ningún caso el trabajo suplementario podrá utilizarse como mecanismo para compensar, neutralizar o desconocer la reducción progresiva de la jornada laboral establecida en la Ley 2101 de 2021 y reafirmada por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 38°. Autorización interna previa. La realización de horas extras, trabajo nocturno o trabajo en días de descanso obligatorio deberá contar con autorización interna previa y



 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

expresa del jefe inmediato o del área competente, salvo situaciones de fuerza mayor, emergencia o contingencia debidamente acreditadas.

La autorización deberá constar por escrito o por medio electrónico verificable y tendrá como finalidad el control interno del trabajo suplementario, sin que sea exigible autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo, de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 39°. Límites legales del trabajo suplementario. El trabajo suplementario se sujetará estrictamente a los límites máximos diarios y semanales establecidos por la ley.

En ningún caso se permitirá la realización de trabajo suplementario que exceda de dos (2) horas extras diarias ni de doce (12) horas extras semanales, aun cuando exista autorización del trabajador o necesidad del servicio.

Artículo 40°. Registro y control del trabajo suplementario. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. llevará un registro actualizado, verificable y obligatorio del trabajo suplementario realizado por cada trabajador, en el cual se consignará como mínimo:

- a) Nombre del trabajador.
- b) Cargo o función.
- c) Fecha y horario de realización.
- d) Número de horas extras diurnas y nocturnas.
- e) Autorización interna correspondiente.
- f) Recargo aplicado y forma de compensación, cuando proceda.

Este registro estará disponible para las autoridades competentes y para el trabajador cuando lo solicite.

Artículo 41°. Reconocimiento y pago de recargos. El trabajo nocturno, las horas extras diurnas, las horas extras nocturnas y el trabajo en días de descanso obligatorio serán reconocidos y remunerados conforme a los porcentajes y reglas establecidos en la legislación laboral vigente.

El pago de estos recargos se realizará en el período salarial correspondiente o, a más tardar, en el período inmediatamente siguiente a aquel en que se causaron.

Artículo 42°. Tasas y liquidación de recargos. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ejecutarse dentro del horario legal nocturno vigente, será remunerado con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, con excepción del régimen especial de jornada de treinta y seis (36) horas semanales previsto en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

El trabajo suplementario u horas extras diurnas se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario.

El trabajo suplementario u horas extras nocturnas se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario.

Los recargos aquí previstos son excluyentes entre sí y no son acumulables, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 50 de 1990 y las normas que las modifiquen o reglamenten.

Artículo 43°. Trabajo nocturno habitual. Cuando la naturaleza del cargo implique la prestación habitual del servicio en jornada nocturna, esta condición deberá constar expresamente en el contrato de trabajo o en el acto interno correspondiente, garantizando el pago de los recargos legales aplicables y el respeto por los descansos obligatorios.

Artículo 44°. Turnos especiales y esquemas operativos. La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** podrá implementar turnos especiales, jornadas continuas o esquemas operativos diferenciados para proyectos, frentes de trabajo o actividades técnicas, siempre que:

- a) Se respete la jornada máxima legal semanal vigente.
- b) No se desnaturalice la reducción de la jornada laboral prevista en la Ley 2101 de 2021.
- c) Se garanticen los descansos obligatorios.
- d) Se reconozcan los recargos y compensaciones a que haya lugar.

Artículo 45°. Prohibiciones especiales. Queda prohibido:

- a) Imponer horas extras de manera permanente o sistemática.
- b) Exigir trabajo suplementario como condición de permanencia en el empleo.
- c) Utilizar horas extras para compensar reducciones de jornada.
- d) Omitir el pago de recargos legales bajo cualquier modalidad.

Artículo 46°. Fuerza mayor y situaciones excepcionales. En situaciones de fuerza mayor, emergencias, contingencias operativas o eventos que afecten la continuidad del servicio o la ejecución contractual, la empresa podrá requerir temporalmente la prestación de servicios adicionales, respetando en todo caso los límites legales, los derechos laborales y los descansos obligatorios.

Artículo 47°. Responsabilidad disciplinaria. El incumplimiento de las normas sobre autorización interna, registro, límites y pago del trabajo suplementario dará lugar a las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, sin perjuicio de las responsabilidades legales a que haya lugar.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIOS, DOMINICALES Y FESTIVOS

Artículo 48°. Descanso semanal obligatorio y trabajo en domingo. Todos los trabajadores de la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. tienen derecho a un día de descanso semanal obligatorio remunerado, el cual se presumirá en domingo, salvo que por acuerdo escrito entre la empresa y el trabajador se pacte un día distinto, de conformidad con la legislación laboral vigente. Cuando no exista pacto escrito en contrario, el descanso obligatorio corresponderá al domingo.

Este descanso tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas consecutivas y deberá garantizarse de manera efectiva, continua y compatible con la protección de la salud, la seguridad y la recuperación física y mental del trabajador.

Cuando, por necesidades del servicio, especialmente en el caso del personal operativo sujeto a turnos o frentes de trabajo, se labore en domingo, la empresa reconocerá el recargo legal correspondiente y otorgará el descanso compensatorio remunerado en los términos de la ley. Dicho descanso podrá concederse cualquier otro día de la semana, conforme a la programación operativa y, cuando aplique, al acuerdo escrito sobre el día de descanso obligatorio, sin que ello implique desconocimiento del derecho al descanso efectivo ni pueda utilizarse para neutralizar la reducción de la jornada laboral.

Artículo 49°. Días festivos de descanso obligatorio. Son días de descanso obligatorio remunerado los declarados como festivos por la legislación laboral colombiana.

Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba laborar en un día festivo, tendrá derecho al recargo legal correspondiente y, cuando haya lugar, al descanso compensatorio remunerado en los términos previstos en la ley y en este capítulo.

Artículo 50°. Remuneración del descanso semanal obligatorio. El descanso semanal obligatorio remunerado se reconocerá conforme a las reglas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o complementen.

Cuando el salario sea fijo, se entenderá incluido el pago del descanso dentro del salario ordinario.

Cuando el salario sea variable, la remuneración se liquidará con base en el promedio de lo devengado durante la semana inmediatamente anterior.

Artículo 51°. Trabajo en día de descanso obligatorio ocasional y habitual. Se entiende por trabajo en día de descanso obligatorio ocasional el realizado hasta en dos (2) días de descanso obligatorio durante el mismo mes calendario. Se entiende por trabajo en día de descanso

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

obligatorio habitual el realizado en tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mismo mes calendario.

Para todos los efectos de este Reglamento, cuando se haga referencia al trabajo dominical se entenderá comprendido el trabajo en el día de descanso obligatorio, sin perjuicio de los días festivos reconocidos por la ley.

En ambos casos se reconocerán los recargos y descansos compensatorios en los términos previstos en la legislación laboral vigente y en los artículos siguientes de este Reglamento.

Artículo 52°. Compensación del trabajo en día de descanso obligatorio y festivo. Cuando el trabajador labore excepcional u ocasionalmente en día de descanso obligatorio, tendrá derecho, a su elección, a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero con el recargo legal correspondiente, en la forma prevista en la ley.

- Si el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional, el trabajador podrá optar entre el descanso compensatorio remunerado o el pago del recargo legal correspondiente.
- Si el trabajo en día de descanso obligatorio es habitual, la empresa reconocerá el recargo legal correspondiente y concederá, además, un descanso compensatorio remunerado.
- Cuando, por acuerdo escrito, el día de descanso obligatorio del trabajador sea distinto al domingo, las reglas anteriores se aplicarán respecto del día pactado como descanso semanal, sin perjuicio del tratamiento legal de los días festivos.

El descanso compensatorio remunerado deberá otorgarse dentro de la semana siguiente o en la oportunidad permitida por la ley y la programación del servicio. En el caso del personal operativo sujeto a turnos, frentes de trabajo o necesidades continuas del servicio, dicho descanso podrá concederse cualquier otro día de la semana, garantizando siempre el descanso efectivo del trabajador.

Artículo 53°. Remuneración en días de descanso obligatorio. El trabajo en día de descanso obligatorio o día de fiesta se remunerará con el recargo legal vigente sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

- A partir del primero (1°) de julio de 2025, el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta será del ochenta por ciento (80 %) sobre el salario ordinario.
- A partir del primero (1°) de julio de 2026, el recargo será del noventa por ciento (90 %) sobre el salario ordinario.
- A partir del primero (1°) de julio de 2027, el recargo será del cien por ciento (100 %) sobre el salario ordinario.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

4. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo aquí previsto cuando efectivamente labore en esa jornada.

Parágrafo. La empresa podrá acogerse voluntariamente desde ahora a un recargo superior al mínimo legal vigente, siempre que ello conste en decisión interna o acuerdo aplicable y no implique desmejora de otros derechos laborales.

Artículo 54°. Aviso previo de trabajo en día de descanso obligatorio o festivo. Cuando se trate de labores habituales o programadas en día de descanso obligatorio o festivo, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** informará con la debida anticipación al personal requerido, indicando, cuando corresponda, las condiciones del descanso compensatorio y de la jornada aplicable.

Artículo 55°. Descansos compensatorios especiales. Para proyectos, frentes de trabajo o actividades operativas continuas, la empresa podrá establecer esquemas especiales de programación del descanso compensatorio, especialmente para el personal operativo sujeto a turnos, siempre que se garantice:

- El descanso mínimo legal.
- El respeto por la reducción progresiva de la jornada laboral.
- La protección de la salud y seguridad del trabajador.

Artículo 56°. Suspensión de labores en días no obligatorios. Cuando la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** suspenda labores por decisión interna en días que no correspondan a días de descanso obligatorio ni a festivos legales, podrá acordar con los trabajadores la compensación del tiempo no laborado, conforme a la normatividad vigente y sin desconocer los límites legales de jornada ni los descansos obligatorios.

Artículo 57°. Respeto al derecho al descanso. La empresa adoptará medidas organizativas y preventivas para garantizar el respeto efectivo del derecho al descanso semanal obligatorio, a los descansos compensatorios y a los días festivos remunerados, evitando jornadas excesivas, continuas o desproporcionadas que afecten la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores, en armonía con la legislación laboral vigente, la operación del servicio y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 58°. Derecho a las vacaciones. Todo trabajador que haya prestado sus servicios por un (1) año continuo o discontinuo a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo dispuesto en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 59°. Época de disfrute y aviso. La época de disfrute de las vacaciones será señalada por la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, de oficio o a solicitud del trabajador, dentro del año siguiente a la causación, procurando no afectar el servicio y garantizando el descanso efectivo del trabajador.

La empresa informará al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones con una anticipación mínima de quince (15) días calendario, conforme a la ley.

Artículo 60°. Interrupción de las vacaciones. Las vacaciones podrán interrumpirse únicamente por causas justificadas, tales como necesidades del servicio debidamente acreditadas, incapacidad médica, fuerza mayor o caso fortuito.

La interrupción no implica la pérdida del derecho a las vacaciones, las cuales deberán reanudarse y completarse en fecha posterior, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 61°. Compensación de vacaciones en dinero. Las vacaciones deberán ser disfrutadas en tiempo, como regla general.

De manera excepcional, podrá compensarse en dinero hasta la mitad del período de vacaciones, cuando medie solicitud expresa del trabajador y autorización de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, conforme a lo dispuesto en el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 62°. Reintegro anticipado durante vacaciones. El reintegro del trabajador durante el período de vacaciones solo procederá por necesidades excepcionales del servicio, debidamente justificadas.

En estos casos, el trabajador conservará el derecho a disfrutar el tiempo de vacaciones pendiente en una fecha posterior, garantizando siempre el descanso efectivo.

Artículo 63°. Remuneración durante las vacaciones. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Para efectos de la liquidación de las vacaciones se excluirán los valores correspondientes a trabajo en días de descanso obligatorio, horas extras y recargos.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

X

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 64°. Registro de vacaciones. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. llevará un registro de vacaciones, en el cual constará como mínimo la fecha de ingreso del trabajador, la fecha de inicio y terminación del período de vacaciones y la remuneración correspondiente.

Parágrafo. Vacaciones en contratos a término fijo. En los contratos de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea, conforme a la Ley 50 de 1990.

CAPITULO IX

PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES

Artículo 65°. Permisos obligatorios. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a) El ejercicio del derecho al sufragio.
- b) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) La atención de situaciones de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- d) La asistencia a citas médicas propias o de hijos menores o personas a cargo, cuando sea estrictamente necesario.
- e) La asistencia al sepelio de compañeros de trabajo.

El trabajador deberá informar a la empresa con la debida oportunidad, antes o después del hecho, según las circunstancias que lo rodeen.

Artículo 66°. Naturaleza de los permisos. Los permisos otorgados por sufragio, grave calamidad doméstica y luto tendrán carácter remunerado, conforme a la ley y la jurisprudencia vigente.

Los demás permisos podrán ser remunerados o no remunerados, según su naturaleza, duración y justificación, sin que puedan implicar trato discriminatorio ni ser considerados como ausencias injustificadas.

Artículo 67°. Licencias legales. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. reconocerá y garantizará a sus trabajadores las licencias legales remuneradas y no remuneradas previstas en la legislación laboral vigente, en los términos del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o reglamenten, en especial la Ley 2114 de 2021.

En particular, se reconocerán las siguientes licencias:

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

a) **Licencia de maternidad**, en favor de la trabajadora en estado de embarazo, con una duración de dieciocho (18) semanas, distribuidas entre el período preparto y postparto conforme a prescripción médica, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) **Licencia de paternidad**, en favor del padre trabajador, con una duración de dos (2) semanas remuneradas, conforme a lo previsto en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo desarrollen, previo cumplimiento de los requisitos legales.

c) **Licencia parental compartida**, mediante la cual los padres podrán distribuir entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre que se cumplan las condiciones, autorizaciones médicas y requisitos establecidos en la ley, de conformidad con el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo.

d) **Licencia parental flexible de tiempo parcial**, que permite a la madre o al padre sustituir un período determinado de la licencia de maternidad o paternidad por un período equivalente de trabajo de medio tiempo, conforme a las condiciones previstas en la ley y previo acuerdo entre las partes, en los términos del artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo.

e) **Licencia por luto**, en favor del trabajador, con una duración de cinco (5) días hábiles remunerados, en los términos establecidos por la ley.

El reconocimiento y disfrute de estas licencias será compatible con las incapacidades médicas que se presenten antes, durante o después de las mismas, las cuales se regirán por las normas del Sistema de Seguridad Social Integral.

Artículo 68°. Licencia por luto. El trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, conforme a lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009 y las normas concordantes.

La licencia por luto se concederá de manera inmediata a partir del fallecimiento o desde la fecha en que el trabajador tenga conocimiento del mismo, y tendrá como finalidad permitir el duelo y la atención de las gestiones personales y familiares derivadas del deceso.

El trabajador deberá informar a la empresa a la mayor brevedad posible y acreditar el fallecimiento y el parentesco dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, mediante los documentos legalmente idóneos.

La falta de acreditación dentro del término señalado podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, previo respeto del debido proceso, sin

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

que ello implique la pérdida automática del derecho a la licencia ni la terminación inmediata del vínculo laboral.

La licencia por luto no es acumulable, compensable en dinero ni trasladable a una fecha distinta al hecho que la origina, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

Artículo 69°. Comisiones de servicio. Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba desplazarse o ejecutar funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, se entenderá que se encuentra en comisión de servicio, la cual será regulada conforme a la normatividad vigente y a las políticas internas de la empresa, sin que ello implique desmejora de sus condiciones laborales.

Artículo 70°. Incapacidades médicas. Las incapacidades médicas deberán ser expedidas por la EPS o por la entidad competente del Sistema de Seguridad Social Integral y presentadas por el trabajador a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** dentro de los términos legales o tan pronto como las circunstancias lo permitan.

Durante el período de incapacidad médica debidamente certificada, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales conforme a la legislación vigente, sin que dicho período pueda ser considerado como ausencia injustificada, ni dar lugar a sanciones disciplinarias o desmejora de sus condiciones laborales.

Las incapacidades médicas son independientes y no sustituyen las licencias legales previstas en este Reglamento. Cuando una incapacidad coincida o se superponga con una licencia legal, su reconocimiento y efectos se regirán por las normas del Sistema de Seguridad Social Integral y del Código Sustantivo del Trabajo, garantizando en todo caso el respeto por los derechos del trabajador.

La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** dará trámite administrativo a las incapacidades médicas conforme a los procedimientos internos y legales vigentes, respetando la confidencialidad de la información clínica, el derecho a la intimidad del trabajador y el debido proceso.

El uso indebido, fraudulento o la presentación de incapacidades médicas falsas podrá dar lugar a las acciones disciplinarias y legales correspondientes, previo agotamiento del debido proceso.

Parágrafo. Permisos especiales. Los permisos no previstos expresamente en este capítulo serán evaluados y otorgados conforme a criterios objetivos, razonables y no discriminatorios, definidos en políticas internas de la empresa, garantizando el respeto por los derechos laborales, el principio de igualdad y el debido proceso.

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO X

SALARIO, FORMAS, LUGAR, DÍAS Y PERÍODOS DE PAGO

Artículo 71°. Estipulación y modalidades del salario. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. y el trabajador acordarán libremente el salario correspondiente a la prestación personal del servicio, de conformidad con la ley, pudiendo pactarse bajo las modalidades permitidas, tales como salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea, a destajo u otras legalmente autorizadas.

En todo caso, el salario pactado deberá respetar como mínimo el salario mínimo legal vigente, las normas laborales aplicables, los principios de dignidad humana, no desmejora salarial, igualdad y transparencia, así como las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

Artículo 72°. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores, conforme a lo dispuesto en el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 73°. Lugar y forma de pago del salario. Salvo pacto escrito en contrario, el pago del salario se efectuará de manera quincenal o mensual, según lo acordado, y podrá realizarse:

- a) En el lugar donde el trabajador preste sus servicios, o
- b) Mediante consignación o transferencia electrónica en una cuenta bancaria o de ahorro cuyo titular sea el trabajador, en una entidad financiera legalmente constituida.

El pago deberá realizarse de forma oportuna, completa y verificable, garantizando al trabajador el acceso al comprobante correspondiente, conforme a los principios de trazabilidad y transparencia en materia salarial.

Artículo 74°. Períodos de pago del salario. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos, sin que en ningún caso el período de pago exceda de un (1) mes, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 75°. Pago de horas extras, recargos y trabajo suplementario. El valor correspondiente a las horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo y demás conceptos salariales derivados del trabajo suplementario deberá pagarse junto con el salario ordinario del período en que se causen o, a más tardar, con el salario del período inmediatamente siguiente, conforme al artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo y a lo previsto en el Capítulo VI de este Reglamento.

En ningún caso el pago del salario podrá diferirse, fraccionarse o condicionarse de manera que afecte el mínimo vital del trabajador.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO XI

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

Artículo 76°. Principios y obligación general. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. garantizará condiciones de trabajo seguras y saludables, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección integral del trabajador y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

La gestión en seguridad y salud en el trabajo se desarrollará conforme a los principios de prevención, corresponsabilidad, participación, mejora continua y enfoque de riesgo, de acuerdo con la normatividad vigente.

Artículo 77°. Marco normativo del SG-SST. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. se regirá, entre otras, por las siguientes normas:

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 1562 de 2012
- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019
- Resolución 4179 de 2025
- Normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan

Artículo 78°. Responsabilidades del empleador. Son obligaciones de la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P., entre otras:

- a) Identificar peligros, evaluar y controlar los riesgos laborales.
- b) Asignar los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para el SG-SST.
- c) Garantizar la capacitación, información y consulta de los trabajadores.
- d) Investigar los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.
- e) Conformar y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- f) Reportar oportunamente los eventos a la ARL y EPS, conforme a la ley.

Artículo 79°. Obligaciones de los trabajadores. Son obligaciones de los trabajadores, sin perjuicio de otras legales:

- a) Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del SG-SST.
- b) Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- c) Informar oportunamente condiciones inseguras, incidentes, accidentes y síntomas de enfermedad laboral.
- d) Participar en capacitaciones y actividades de prevención.

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a medidas disciplinarias, previo respeto del debido proceso.

Artículo 80°. Prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. reconoce que el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas (en adelante, SPA) puede afectar la seguridad, la salud, el desempeño laboral y la integridad del trabajador, de sus compañeros y de terceros. En consecuencia, adopta medidas de prevención, control y regulación, conforme a la normatividad vigente y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

1. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente artículo serán aplicables a todos los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de vinculación, durante la jornada laboral, el cumplimiento de funciones, las actividades desarrolladas en representación de la empresa y los desplazamientos o comisiones de servicio.

2. Definición. Para efectos del presente Reglamento, se entenderá por sustancias psicoactivas aquellas que tienen la capacidad de alterar las funciones físicas, mentales o el comportamiento del individuo, incluyendo, entre otras, drogas ilícitas, alcohol, sustancias enervantes, estimulantes o alucinógenas, así como medicamentos cuyo uso pueda afectar la capacidad para el adecuado desempeño laboral.

3. Prohibiciones. Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

- 1. Presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.
- 2. Consumir alcohol o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa.
- 3. Portar, distribuir, comercializar o facilitar sustancias psicoactivas en los lugares de trabajo o durante la ejecución de funciones laborales.
- 4. Desempeñar sus labores en condiciones que comprometan la seguridad, la salud o el adecuado desempeño como consecuencia del consumo de estas sustancias.

4. Relación con la política institucional. El presente artículo se integra con la **Política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas** adoptada por la empresa. En consecuencia, el incumplimiento de dicha política constituye incumplimiento de las obligaciones laborales y de las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo.

5. Medidas de prevención y enfoque de salud. La empresa desarrollará actividades de prevención, sensibilización y acompañamiento orientadas a promover estilos de vida saludable, incluyendo programas de capacitación y orientación para los trabajadores.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Cuando el consumo de SPA sea identificado como una posible condición de salud, su manejo se realizará conforme a los lineamientos del SG-SST y del Sistema de Seguridad Social Integral, garantizando el respeto por la dignidad humana y la confidencialidad de la información.

6. Evaluación y controles. Cuando la naturaleza del cargo o las condiciones de riesgo lo requieran, la empresa podrá aplicar mecanismos de verificación, tales como pruebas de alcoholimetría u otros controles, siempre que estos sean razonables, proporcionales, previamente definidos y respetuosos de la dignidad del trabajador, garantizando en todo caso el debido proceso.

7. Consecuencias disciplinarias. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente artículo dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, previa observancia del debido proceso.

Se considerará falta grave, entre otros casos, cuando:

1. El trabajador se presente al trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas y ello afecte el desempeño, la seguridad o la convivencia laboral.
2. Se consuma, porte o distribuya sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo o durante la ejecución de funciones.
3. Se genere riesgo para sí mismo, para otros trabajadores o para terceros.
4. Exista reincidencia en conductas relacionadas con el consumo.

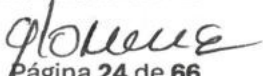
En tales eventos, la empresa podrá adoptar medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato de trabajo por justa causa, conforme a la ley y al presente Reglamento.

8. Garantías. La aplicación de las disposiciones aquí previstas se realizará con observancia de los principios de dignidad humana, debido proceso, proporcionalidad y enfoque preventivo, garantizando la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Artículo 81°. Atención médica y reporte de enfermedad. Cuando un trabajador presente síntomas de enfermedad o sufra un evento que afecte su salud durante la jornada laboral, deberá informarlo a su jefe inmediato o al área correspondiente tan pronto como las circunstancias lo permitan.

La empresa adoptará las medidas de primeros auxilios y realizará la remisión a la EPS o IPS correspondiente, sin que la falta de aviso inmediato constituya automáticamente una falta disciplinaria, cuando exista causa justificada.

Artículo 82°. Exámenes médicos ocupacionales. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso, de conformidad con la normatividad vigente y el perfil de riesgo del cargo.


Página 24 de 66

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

La negativa injustificada del trabajador a practicarse dichos exámenes podrá generar consecuencias en materia de prestaciones económicas a cargo del Sistema de Seguridad Social, sin que ello implique sanciones automáticas ni terminación del contrato sin debido proceso.

Artículo 83°. Accidentes de trabajo e incidentes. Todo accidente de trabajo o incidente, por leve que sea, deberá ser reportado de manera inmediata al jefe inmediato o al responsable del SG-SST. La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** garantizará:

- a) Atención oportuna.
- b) Reporte a la ARL y EPS dentro de los términos legales.
- c) Investigación del evento con enfoque preventivo y no sancionatorio.

Artículo 84°. Investigación de accidentes y enfermedades laborales. La investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se realizará conforme a la normatividad vigente, con participación del **COPASST**, y tendrá como finalidad principal identificar causas y adoptar medidas de mejora, sin perjuicio de las acciones disciplinarias a que haya lugar, cuando se demuestre culpa grave o dolo, previo debido proceso.

Artículo 85°. Accidentes graves o mortales. En caso de accidente grave o mortal, la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.:**

- a) Garantizará la atención inmediata.
- b) Informará a la ARL, EPS y autoridades competentes.
- c) Adelantará investigación escrita en los términos legales.

Artículo 86°. Responsabilidad disciplinaria. El incumplimiento grave y comprobado de las normas del SG-SST por parte del trabajador podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, sin que exista sanción automática, respetando en todo caso el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción.

La terminación del contrato por justa causa solo procederá cuando se acrediten los presupuestos legales y, cuando aplique, con la autorización del Ministerio del Trabajo.

Artículo 87°. Registros y documentación. La **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** llevará y conservará los registros, informes, investigaciones y evidencias del SG-SST, conforme a los estándares mínimos y a la normatividad vigente, los cuales estarán disponibles para las autoridades competentes.

Artículo 88°. Cumplimiento normativo. En todo lo no previsto en este capítulo, la empresa y los trabajadores se someterán a la legislación vigente en materia de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Parágrafo: Los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje no tienen la calidad de trabajadores. No obstante, durante la fase práctica estarán sujetos a las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, exclusivamente en lo relacionado con la prevención de riesgos laborales, uso de elementos de protección personal, reporte de incidentes y accidentes, y cumplimiento de protocolos de seguridad, sin que ello implique subordinación laboral ni desnaturalización del contrato de aprendizaje.

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE DISCIPLINA, ORDEN Y CONDUCTA LABORAL

Artículo 89°. Deberes generales de los trabajadores. Son deberes generales de los trabajadores de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, sin perjuicio de otros previstos en la ley, el contrato de trabajo o los reglamentos internos, los siguientes:

1. Deberes de conducta, respeto y convivencia laboral

- Guardar respeto y trato digno hacia sus superiores, compañeros de trabajo, contratistas, usuarios y terceros relacionados con la actividad de la empresa.
- Mantener una conducta basada en la buena fe, honestidad, lealtad, respeto y colaboración, dentro y fuera del lugar de trabajo cuando se actúe en ejercicio de funciones laborales.
- Procurar relaciones laborales armónicas que contribuyan a un ambiente de trabajo sano y respetuoso.
- Formular observaciones, solicitudes o reclamos por los conductos internos establecidos, de manera respetuosa y fundamentada.

2. Deberes frente a la ejecución del trabajo

- Ejecutar las labores asignadas con diligencia, responsabilidad, calidad y dentro de los parámetros técnicos, legales y contractuales establecidos.
- Cumplir las órdenes, instrucciones y directrices impartidas por la empresa, siempre que estas sean legales, razonables y relacionadas con el trabajo contratado.
- Permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada laboral, salvo autorización previa o causa justificada.
- Atender y cumplir los manuales, procedimientos, políticas internas y decisiones administrativas debidamente comunicadas.

3. Deberes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- b) Usar adecuadamente los elementos de protección personal y la dotación suministrada por la empresa.
- c) Participar activamente en las capacitaciones y actividades programadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Informar oportunamente situaciones de riesgo, condiciones inseguras, incidentes, accidentes de trabajo o afectaciones a la salud.

4. Deberes sobre bienes, herramientas e información

- a) Cuidar y utilizar adecuadamente las herramientas, equipos, instalaciones y bienes suministrados por la empresa, exclusivamente para fines laborales.
- b) Informar oportunamente el deterioro, daño o pérdida de bienes o herramientas para prevenir riesgos o accidentes.
- c) Proteger la información reservada, confidencial o estratégica a la que tenga acceso en razón de su cargo, conforme a las políticas de confidencialidad y protección de datos personales.

5. Uso de tecnologías y recursos institucionales

- a) Utilizar de forma responsable, segura y exclusivamente laboral el correo electrónico institucional, internet, software, sistemas de información, claves de acceso y demás recursos tecnológicos suministrados por la empresa.
- b) Abstenerse de realizar actos que comprometan la seguridad de la información o la infraestructura tecnológica de la empresa.

6. Deberes de información y legalidad

- a) Informar de manera oportuna a la empresa sobre hechos que puedan constituir infracciones legales o reglamentarias relacionadas con la actividad laboral, sin que ello implique funciones propias de autoridad pública.
- b) Colaborar con las autoridades competentes cuando sea legalmente requerido, respetando siempre el debido proceso.

Parágrafo Primero. Alcance de los deberes. Los deberes aquí previstos no podrán interpretarse ni aplicarse de manera que vulneren la dignidad humana, los derechos fundamentales, el mínimo vital, la intimidad, la libertad de expresión ni los derechos laborales mínimos del trabajador, conforme a la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo Segundo. Régimen disciplinario. El incumplimiento de los deberes establecidos en este capítulo dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, previo respeto del debido proceso, el derecho de defensa y el principio de proporcionalidad, sin que exista sanción automática.

Gloria E
Página 27 de 66

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Parágrafo Tercero. Legalidad y neutralidad institucional. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. y sus trabajadores se regirán exclusivamente por el ordenamiento jurídico vigente. En ningún caso la empresa o sus trabajadores podrán actuar como agentes de autoridad ni vincularse a actividades contrarias a la ley.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO Y AUTORIDAD LABORAL

Artículo 90°. Estructura jerárquica interna. La estructura jerárquica de la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P., para efectos de organización interna y dirección general, es la siguiente:

1. Asamblea General de Accionistas.
2. Junta Directiva.
3. Gerencia.
4. Secretaría General.
5. Direcciones, jefaturas, coordinaciones y demás niveles de mando definidos en la estructura organizacional.

Esta estructura se aplica sin perjuicio de la autonomía funcional y técnica de cada área, conforme a la ley y a los estatutos sociales.

Artículo 91°. Autoridad laboral y poder de subordinación. El poder de subordinación laboral, entendido como la facultad de impartir órdenes, instrucciones y directrices relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, será ejercido exclusivamente por:

- a) El Gerente.
- b) Secretaría General
- c) Los directivos, jefes o coordinadores a quienes se les haya asignado formalmente dicha función, conforme a la estructura organizacional y a las delegaciones internas.

En ningún caso la Asamblea General de Accionistas ni la Junta Directiva ejercerán subordinación directa sobre los trabajadores.

Artículo 92°. Facultad disciplinaria. La facultad para iniciar, adelantar y decidir procesos disciplinarios corresponderá al Gerente o a quien este delegue expresamente por escrito, conforme a los procedimientos establecidos en este Reglamento.

El ejercicio del poder disciplinario deberá ajustarse estrictamente a los principios de:

- a) legalidad,
- b) proporcionalidad,
- c) razonabilidad,

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- d) debido proceso,
- e) derecho de defensa y contradicción,
- f) enfoque preventivo, conforme a la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo. Delegación y control. Las delegaciones de funciones jerárquicas o disciplinarias deberán constar por escrito y no eximen a la Gerencia de su responsabilidad de supervisión y control.

CAPÍTULO XIV

PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO, TRABAJO ADOLESCENTE Y ACTIVIDADES PROHIBIDAS

Artículo 93°. Principio de igualdad y protección especial. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. garantizará la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, sin discriminación por razón de sexo, género, edad u otra condición protegida constitucionalmente.

No obstante, se adoptarán medidas de protección especial cuando, por razón de la edad, el estado de salud o la condición del trabajador, existan riesgos específicos que deban ser prevenidos o mitigados, conforme a la ley y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 94°. Prohibición de trabajos peligrosos y nocivos para adolescentes. De conformidad con la Ley 1098 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo desarrollan, ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada en trabajos peligrosos, insalubres o nocivos para su salud física o mental, ni en las peores formas de trabajo infantil.

Se consideran prohibidas, entre otras, las actividades que impliquen:

- a) Exposición a sustancias tóxicas, explosivas, inflamables o cáusticas.
- b) Ambientes con temperaturas extremas, ventilación deficiente o contaminación severa.
- c) Exposición a ruidos superiores a los límites legales.
- d) Manipulación de radiaciones ionizantes o no ionizantes.
- e) Trabajo con maquinaria peligrosa o de alta velocidad.
- f) Manipulación de cargas pesadas.
- g) Actividades en alturas, espacios confinados o subterráneos.
- h) Las demás actividades clasificadas como peligrosas por el Ministerio del Trabajo y el ICBF.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 95°. Edad mínima de admisión al trabajo. La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años.

Los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años podrán trabajar únicamente con autorización previa y expresa de la autoridad competente, y gozarán de protección laboral reforzada, conforme a la Constitución, la Ley 1098 de 2006 y los convenios internacionales ratificados por Colombia.

Artículo 96°. Autorización para el trabajo adolescente. La autorización para que un adolescente pueda trabajar será expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por la autoridad competente, previa verificación de:

- a) Las condiciones de salud, seguridad y protección del adolescente.
- b) La jornada laboral autorizada.
- c) La continuidad del proceso educativo.
- d) La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

La autorización podrá ser negada o revocada cuando se evidencie riesgo para la salud, la educación o la integridad del adolescente.

Artículo 97°. Jornada laboral del adolescente autorizado. La jornada máxima de los adolescentes autorizados para trabajar será la siguiente:

a) Adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años:

- Máximo seis (6) horas diarias.
- Máximo treinta (30) horas semanales.
- Jornada exclusivamente diurna.

b) Adolescentes mayores de diecisiete (17) años:

- Máximo ocho (8) horas diarias.
- Máximo cuarenta (40) horas semanales.
- Hasta las 8:00 p.m.

Artículo 98°. Remuneración del adolescente trabajador. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo laborado, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo legal vigente.

Artículo 99°. Protección en caso de embarazo y lactancia. La adolescente trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia gozará de protección reforzada, conforme al Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1098 de 2006.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Durante el embarazo avanzado y la lactancia, la jornada no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias, sin disminución salarial ni de prestaciones sociales, y se garantizará un entorno laboral seguro y compatible con su condición.

Artículo 100°. Integración con el SG-SST y enfoque preventivo. Todas las medidas previstas en este capítulo se integrarán al **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, conforme al Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 4179 de 2025.

La prevención del trabajo infantil, la erradicación de las peores formas de trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente constituyen obligaciones permanentes de la empresa.

Parágrafo. Remisión normativa. En todo lo no previsto en este capítulo, se aplicarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1098 de 2006, la Ley 2466 de 2025, los convenios de la OIT ratificados por Colombia y las demás normas vigentes sobre la materia.

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES

Artículo 101°. Obligaciones especiales de la empresa. Son obligaciones especiales de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, además de las previstas en la ley y en los demás capítulos de este Reglamento, las siguientes:

1. Suministrar a los trabajadores los instrumentos, equipos, herramientas y elementos necesarios para la adecuada ejecución de sus labores, salvo estipulación legal o contractual en contrario.
2. Implementar y garantizar el funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), del Comité de Convivencia Laboral y de las rutas internas de prevención, atención, protección, investigación y sanción frente al acoso laboral, el acoso sexual, la violencia basada en género y demás formas de violencia y discriminación en el trabajo.
3. Adoptar medidas de prevención, divulgación, sensibilización y capacitación periódica sobre convivencia laboral, respeto, igualdad, no discriminación, acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.
4. Recibir, tramitar e investigar con debida diligencia las quejas o denuncias relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o demás formas de violencia en el trabajo, garantizando confidencialidad, imparcialidad, debido proceso, no revictimización y protección contra represalias.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

5. Garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y dignas, adoptando medidas preventivas frente a accidentes de trabajo, enfermedades laborales, riesgos psicosociales y situaciones de violencia en el trabajo.
6. Prestar o gestionar oportunamente los primeros auxilios, la atención inicial y, cuando corresponda, la activación de medidas de protección o remisión a autoridades competentes.
7. Pagar de manera oportuna, completa y verificable la remuneración pactada, conforme a la ley y a lo establecido en este Reglamento.
8. Respetar la dignidad humana, la igualdad, la intimidad, el buen nombre y los derechos fundamentales de los trabajadores.
9. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias, permisos y garantías laborales a que haya lugar conforme a la ley y a este Reglamento.
 - a. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en la ley.
 - b. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
 - c. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
 - d. Para asistir a citas médicas, obligaciones escolares como acudiente, y citaciones judiciales, administrativas o legales, cuando haya lugar.
 - e. Para los demás eventos de licencia o permiso previstos en la legislación laboral vigente y en este Reglamento.
10. Expedir, a solicitud del trabajador y a la terminación del contrato, las certificaciones laborales y practicar el examen médico de egreso, cuando a ello haya lugar.
11. Llevar los registros laborales obligatorios previstos en la ley.
12. Garantizar la estabilidad laboral reforzada en los casos previstos por la ley.
13. Afiliar y mantener afiliados a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral y suministrar la dotación legal, cuando se cumplan los requisitos legales.
14. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, y remover barreras actitudinales, comunicativas y físicas en el lugar de trabajo.
15. Adoptar acciones objetivas para eliminar barreras de acceso o permanencia y propiciar la vinculación y permanencia laboral sin discriminación.
16. Atender con debida diligencia y dentro de sus competencias las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género o de violencia intrafamiliar.
17. Otorgar, cuando sea posible y razonable, medidas de protección, flexibilización o reubicación temporal a las personas trabajadoras víctimas de violencia basada en género, violencia de pareja o violencia intrafamiliar, sin desmejorar sus condiciones laborales y en armonía con las necesidades del servicio.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

18. Abstenerse de ejercer, tolerar o permitir represalias contra quienes presenten quejas, denuncias, participen como testigos o acudan a las rutas internas o externas de protección.

Parágrafo: Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley.

No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

Artículo 102°. Obligaciones especiales de los trabajadores. Son obligaciones especiales de los trabajadores, además de las previstas en la ley y en los demás capítulos de este Reglamento, las siguientes:

1. **En relación con la ejecución del trabajo**
 - a) Cumplir la jornada y el horario de trabajo legalmente asignados.
 - b) Ejecutar personalmente las labores contratadas con diligencia, calidad y responsabilidad.
 - c) Acatar las órdenes e instrucciones legales, razonables y relacionadas con el trabajo.
 - d) Actuar con respeto, buena fe y colaboración en las relaciones laborales y abstenerse de cualquier conducta que constituya acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación o cualquier otra forma de violencia en el trabajo.
2. **En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo**
 - a) Cumplir las normas y procedimientos del SG-SST.
 - b) Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal y la dotación.
 - c) Informar oportunamente riesgos, incidentes, accidentes, condiciones inseguras o afectaciones a la salud física o mental relacionadas con el trabajo.
3. **Uso de bienes, recursos e información**
 - a) Cuidar y utilizar adecuadamente los bienes, herramientas y recursos suministrados por la empresa.
 - b) Proteger la información confidencial o reservada, conforme a las políticas internas y a la ley.
 - c) Utilizar de manera responsable los recursos tecnológicos, redes, sistemas y equipos institucionales.
4. **Conducta, convivencia y activación de rutas**
 - a) Mantener relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad, la igualdad y la no discriminación.
 - b) Abstenerse de realizar, promover, tolerar u ocultar conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier otra forma de violencia en el trabajo.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Código: GA-D-001
			Versión: 07
			Fecha: 25-05-2026

- c) Poner en conocimiento de la empresa, a través de los canales definidos en este Reglamento, los hechos que razonablemente puedan constituir acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o riesgo grave para la convivencia o la seguridad en el trabajo.
- d) Guardar reserva sobre la información conocida con ocasión de quejas, denuncias o actuaciones internas, sin perjuicio del deber de colaborar con las autoridades competentes.

5. Deberes de información y colaboración

- a) Informar oportunamente situaciones que puedan generar riesgos, daños o perjuicios a la empresa o a las personas vinculadas con el trabajo.
- b) Colaborar, de buena fe, en las actuaciones internas de prevención, investigación o protección, cuando sea requerido, respetando la confidencialidad y el debido proceso.
- c) Abstenerse de ejercer represalias contra quien denuncie, participe o actúe como testigo en los procedimientos regulados por este Reglamento.

El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a medidas disciplinarias, previo respeto del debido proceso y del principio de proporcionalidad.

Artículo 103°. Obligaciones especiales de los mandos medios. Los trabajadores que ejerzan funciones de dirección, coordinación o supervisión tendrán, además de las obligaciones anteriores, las siguientes responsabilidades:

1. Ejercer su autoridad con liderazgo responsable, respeto, trato digno y observancia de la igualdad y la no discriminación.
2. Aplicar las políticas y normas internas conforme a la ley y a este Reglamento, promoviendo ambientes laborales sanos, seguros y libres de acoso, discriminación, abuso de poder y violencia en el trabajo.
3. Informar y remitir de manera inmediata a los canales internos competentes cualquier queja, denuncia o hecho del que tengan conocimiento y que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o riesgo grave para la integridad de una persona trabajadora.
4. Adoptar, dentro de sus competencias, medidas razonables e inmediatas para proteger a la persona presuntamente afectada y preservar la convivencia y la seguridad, sin prejuzgar ni sustituir las competencias de investigación o decisión.
5. Abstenerse de promover confrontaciones innecesarias, acuerdos improcedentes, actos de revictimización o cualquier forma de represalia, encubrimiento u omisión frente a los hechos reportados.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

6. Garantizar el cumplimiento de las normas del SG-SST, de prevención del riesgo psicosocial y de las medidas organizativas orientadas a proteger la salud física y mental del personal a su cargo.
7. Informar oportunamente a la Gerencia, a la Secretaría General o a Gestión Humana sobre situaciones relevantes del personal a su cargo que requieran intervención institucional.
8. Abstenerse de ejercer presiones indebidas o utilizar el cargo para fines distintos a los laborales.

Parágrafo. Principios aplicables. Las obligaciones previstas en este capítulo se interpretarán y aplicarán conforme a los principios de legalidad, buena fe, proporcionalidad, dignidad humana, corresponsabilidad y debido proceso, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

Artículo 104°. Estabilidad laboral reforzada. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. garantizará la protección especial de trabajadores que se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta, tales como:

- a) Personas con discapacidad
- b) Trabajadores con afectaciones graves de salud
- c) Pre pensionados
- d) Mujeres en estado de embarazo o lactancia

En estos casos, la terminación del contrato requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo cuando así lo exija la ley.

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 105°. Prohibiciones especiales para la empresa. Se prohíbe a la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.:

1. Deducir, retener o compensar sumas del salario o prestaciones sociales sin autorización previa, expresa y escrita del trabajador, o sin orden judicial, salvo los casos expresamente permitidos por la ley.
2. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter político, religioso o ideológico, o interferir con el ejercicio del derecho al sufragio.
3. Realizar o permitir propaganda política en los lugares de trabajo.
4. Permitir rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo, salvo aquellas debidamente autorizadas conforme a la ley.

X

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

5. Incluir en certificaciones laborales anotaciones, signos o expresiones que puedan afectar injustificadamente la reputación del trabajador o limitar su acceso a un nuevo empleo.
6. Implementar prácticas de “listas negras” o cualquier mecanismo destinado a impedir la vinculación laboral futura de extrabajadores.
7. Ejecutar, promover, tolerar o encubrir conductas constitutivas de acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006.
8. Ejercer represalias contra trabajadores que formulen quejas, denuncias o participen como testigos en procesos de acoso laboral o disciplinarios.
9. Vulnerar la confidencialidad de las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral o de las autoridades competentes, salvo cuando la ley disponga lo contrario.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

Artículo 106°. Prohibiciones especiales para los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores, sin perjuicio del derecho de asociación, huelga y protesta en los términos legales:

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

1. En relación con la jornada y el servicio

- a. Ausentarse del trabajo sin justa causa o sin autorización previa, salvo situaciones legalmente justificadas.
- b. Cambiar turnos, abandonar el puesto de trabajo o modificar la jornada sin autorización.
- b) Suspender labores, disminuir deliberadamente el ritmo de trabajo o promover paralizaciones ilegales.

2. Conducta personal y convivencia

- a) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, o consumirlas dentro de las instalaciones.
- b) Generar riñas, agresiones, amenazas o comportamientos que alteren la convivencia laboral.
- c) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, por acción u omisión.

3. Seguridad y salud en el trabajo

- a) Omitir el uso de los elementos de protección personal o incumplir las normas del SG-SST.
- b) Ejecutar actos que pongan en riesgo la seguridad propia, de terceros o de los bienes de la empresa.

4. Uso de bienes, recursos e información

- a) Utilizar herramientas, equipos, recursos tecnológicos o información institucional para fines distintos al trabajo autorizado.
- b) Sustraer, dañar o disponer indebidamente de bienes, materiales o documentos de la empresa.
- c) Instalar software o modificar sistemas sin autorización.

5. Información y confidencialidad

- a) Divulgar información confidencial, reservada o estratégica sin autorización.
- b) Emitir informes, declaraciones o testimonios falsos que afecten a la empresa o a terceros.

6. Control y seguridad

- a) Portar armas dentro del lugar de trabajo, salvo autorización legal expresa.
- b) Oponerse injustificadamente a controles razonables de seguridad implementados conforme a la ley.

El incumplimiento de estas prohibiciones dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, previo respeto del debido proceso, la proporcionalidad y el derecho de defensa.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 107°. Prohibiciones especiales para ciertos cargos.

a) Personal de tesorería y manejo de recursos

Se prohíbe:

1. Utilizar recursos de la empresa para fines personales o no autorizados.
2. Retener, demorar o efectuar pagos sin el cumplimiento de los requisitos establecidos.
3. Recibir o solicitar dádivas, comisiones o beneficios indebidos de proveedores, contratistas o terceros.

b) Personal de compras y recepción de bienes

Se prohíbe:

1. Recibir bienes no autorizados, de mala calidad o en condiciones distintas a las pactadas.
2. Realizar compras a proveedores no autorizados o a precios no aprobados.
3. Solicitar o aceptar beneficios personales de proveedores.

c) Mandos medios y cargos de supervisión

Se prohíbe:

1. Abusar de la autoridad o ejercer presiones indebidas.
2. Asignar labores ajenas al objeto misional de la empresa sin justificación.
3. Encubrir hechos graves que comprometan la seguridad, legalidad o patrimonio de la empresa.
4. Realizar proselitismo político, religioso o social utilizando el cargo.

Artículo 108°. Principios de aplicación. Las prohibiciones contenidas en este capítulo se interpretarán y aplicarán conforme a los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, dignidad humana, buena fe y debido proceso, en armonía con el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 109°. Principio de legalidad y proporcionalidad. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. solo podrá imponer sanciones disciplinarias previamente previstas en la ley, en el presente Reglamento Interno de Trabajo o en el contrato de trabajo, garantizando en todo caso el debido proceso, la proporcionalidad de la sanción y el derecho de defensa

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

del trabajador, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional vigente.

Artículo 110°. Clasificación de las faltas disciplinarias. Las conductas constitutivas de incumplimiento laboral se clasifican en:

- a. **Faltas leves:** Aquellas que afectan de manera mínima el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin causar perjuicio grave a la empresa, a terceros o a otros trabajadores.
- b. **Faltas graves:** Aquellas que vulneran de forma significativa las obligaciones contractuales, reglamentarias o legales, o generan afectación relevante al servicio, a la disciplina o a la seguridad.
- c. **Faltas gravísimas:** Aquellas que por su naturaleza, reiteración o consecuencias constituyen justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme a la ley.

La calificación de la falta atenderá criterios de gravedad, intencionalidad, daño causado, reincidencia, contexto y antecedentes disciplinarios.

Parágrafo. El incumplimiento de lo previsto en el artículo 80 sobre prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas podrá constituir falta grave, de conformidad con las circunstancias del caso y la afectación generada, dando lugar a las sanciones previstas en este Reglamento.

Artículo 111°. Sanciones disciplinarias aplicables. Comprobada la falta y surtido el procedimiento disciplinario, la empresa podrá imponer, según el caso, las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención verbal.
- b) Llamado de atención escrito con anotación en la hoja de vida.
- c) Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.

La suspensión solo procederá cuando la falta lo justifique y no será automática, debiendo motivarse expresamente su duración y proporcionalidad.

Artículo 112°. El régimen disciplinario previsto en este Reglamento Interno de Trabajo no será aplicable a los aprendices vinculados mediante contrato de aprendizaje, en razón a que dicha relación no constituye contrato de trabajo.

No obstante, el aprendiz estará obligado a cumplir las normas de convivencia, seguridad, confidencialidad y uso de recursos institucionales. El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a las medidas formativas, correctivas o a la terminación anticipada del contrato de aprendizaje, conforme a la normativa vigente y a los lineamientos del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, sin que ello constituya sanción disciplinaria laboral.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 113°. Principios del proceso disciplinario. El proceso disciplinario se regirá por los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

En ningún caso podrán imponerse sanciones automáticas, arbitrarias o sin la observancia integral del presente procedimiento.

Artículo 114°. Apertura de la investigación disciplinaria. Cuando la empresa tenga conocimiento de una conducta que razonablemente pueda constituir falta disciplinaria, dará inicio a una investigación interna preliminar, orientada a la verificación objetiva de los hechos y a la recolección de las pruebas pertinentes, garantizando en todo momento el respeto por la dignidad, intimidad y presunción de inocencia del trabajador.

Artículo 115°. Comunicación de cargos y ejercicio del derecho de defensa. Con mérito suficiente para continuar el trámite, la empresa notificará por escrito al trabajador los hechos que se le imputan, las normas presuntamente infringidas y las posibles consecuencias disciplinarias, poniendo a su disposición las pruebas existentes.

El trabajador podrá ejercer su derecho de defensa mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

- Diligencia presencial o virtual de descargos, o
- Presentación de descargos por escrito, dentro de un término razonable no inferior a cinco (5) ni superior a ocho (8) días hábiles, contados a partir de la notificación.

El trabajador podrá allegar pruebas y solicitar la práctica de aquellas que estime pertinentes.

Parágrafo Primero: En el evento que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

Parágrafo Segundo: Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Parágrafo Tercero: El Trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Artículo 116°. Práctica y valoración de pruebas. Serán practicadas las pruebas solicitadas por el trabajador que resulten pertinentes, conducentes y útiles para el esclarecimiento de los hechos, así como aquellas que la empresa considere necesarias.

Las pruebas serán valoradas conforme a criterios de razonabilidad, sana crítica y objetividad, garantizando el principio de contradicción.

Artículo 117°. Decisión disciplinaria. Concluida la etapa probatoria, la empresa adoptará una decisión disciplinaria debidamente motivada, en la que se evaluarán de manera integral:

- a) Los hechos comprobados
- b) Las pruebas recaudadas
- c) Los descargos del trabajador
- d) La gravedad de la conducta
- e) La proporcionalidad de la sanción
- f) Los antecedentes disciplinarios, si los hubiere

La decisión indicará expresamente las normas legales, contractuales o reglamentarias presuntamente vulneradas.

Artículo 118°. Nulidad de la sanción. Carecerá de validez jurídica toda sanción disciplinaria impuesta sin la observancia del procedimiento, principios y garantías establecidos en este Reglamento, en la Constitución Política y en la Ley 2466 de 2025.

Artículo 119°. Competencia. La competencia para conocer, tramitar y decidir los procesos disciplinarios corresponde al Gerente o a su delegado debidamente autorizado, conforme al orden jerárquico establecido en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XIX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 120°. Justa causa. Constituyen justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, además de las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2351 de 1965), las siguientes conductas, siempre que sean debidamente comprobadas y precedidas del procedimiento disciplinario correspondiente:

1. Incumplimientos graves a la jornada y al deber de asistencia

- a) Inasistencia injustificada al trabajo por un (1) día completo.


 Página 41 de 66

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- b) Inasistencias reiteradas o impuntualidad grave y sistemática sin justificación.
- c) Abandono injustificado del puesto de trabajo durante la jornada.

2. Desobediencia grave e insubordinación

- a) Negarse injustificadamente a cumplir órdenes legítimas relacionadas con el servicio.
- b) Desacatar instrucciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Conductas que afectan la seguridad y la salud

- a) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas.
- b) Introducir, consumir o distribuir sustancias prohibidas en el lugar de trabajo.
- c) No utilizar deliberadamente los elementos de protección personal, generando riesgo grave.

4. Actos de violencia, acoso o afectación a la dignidad

- a) Agresión física o amenazas graves contra compañeros, superiores o terceros.
- b) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual.
- c) Actos inmorales graves dentro del lugar de trabajo.

5. Faltas graves a la honradez y a la confianza

- a) Hurto, fraude, abuso de confianza o apropiación indebida de bienes.
- b) Manipulación indebida de dineros, documentos o información financiera.
- c) Cobro indebido de salarios, viáticos o prestaciones.

6. Daño grave al patrimonio o a la operación

- a) Daño intencional o por culpa grave a bienes, equipos o instalaciones.
- b) Uso indebido de herramientas o activos para fines personales.

7. Violación grave de la confidencialidad

- a) Revelar información reservada, estratégica o confidencial.
- b) Uso indebido de sistemas, claves o información tecnológica.

8. Falsedad y fraude documental

- a) Presentar documentos o información falsa para ingreso, permisos o pagos.
- b) Obtener incapacidades, licencias o beneficios mediante engaño.

9. Sabotaje, alteración del orden o afectación grave del servicio

- a) Participar en actos de sabotaje o alteración grave de la operación.
- b) Incitar a la desobediencia colectiva que afecte la continuidad del servicio.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

10. Reincidencia calificada

Reincidir en faltas graves previamente sancionadas, cuando exista advertencia expresa y análisis de proporcionalidad.

Parágrafo. La aplicación de cualquiera de estas causales exige:

1. Verificación objetiva de los hechos
2. Garantía plena del debido proceso
3. Análisis de proporcionalidad
4. Motivación expresa de la decisión

La terminación unilateral con justa causa no constituye sanción disciplinaria, sino forma legal de extinción del contrato.

CAPÍTULO XX

PROPIEDAD INTELECTUAL, CONFIDENCIALIDAD Y USO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS

Artículo 121º. 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 122º. 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:



 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- **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 123º. 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 124º. 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.

Artículo 125º. 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

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

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 126º. 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 127º. 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 128º. Titularidad de los Derechos Patrimoniales: Las facultades patrimoniales son tantas cuantas formas de utilización puedan darse a una obra, creación o invención.

Artículo 129º. 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 para tales efectos; pertenecen a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.** los siguientes derechos:



 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		Código: GA-D-001
			Versión: 07
			Fecha: 25-05-2026

1. 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.
2. 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.
3. 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 130º. 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.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 131º. Confidencialidad. Definición: Para los efectos del presente reglamento, 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 132º. 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:

1. Mantener la Información Confidencial en secreto y no divulgarla.
2. Usar la Información Confidencial únicamente con el propósito de cumplir con sus obligaciones laborales.
3. 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 pudiese causar perjuicio directo o indirecto a la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**
4. 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.

[Firma]

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

5. El trabajador reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la Información Confidencial.
6. 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 ésta todos los documentos y medios, en originales y copias que hubieren hecho, en los cuales esté contenida la Información Confidencial.

Parágrafo: 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 133º. 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**.

Artículo 134º. 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 135º. 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 136º. 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.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 137º. Tiempo de Utilización. El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al trabajador.

Artículo 138º. 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 139º. Normas Generales de uso de los equipos de cómputo.

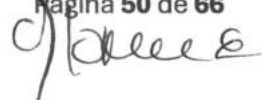
1. La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S E.S.P.**, para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.
2. No está permitido dejar copias 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.**

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

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 140º. 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 empresa 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



 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- 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. La **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.
 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 141º. Cámaras de Seguridad. La **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.*

X

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

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.

Artículo 142º. 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 143º. 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 144º. 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

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

estipulaciones aquí consagradas será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador

CAPÍTULO XXI

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 145°. Integración normativa y alcance. El presente capítulo se adopta en cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1719 de 2014, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política y demás normas concordantes sobre prevención, protección, atención, investigación y sanción del acoso laboral, el acoso sexual y otras formas de violencia y discriminación en el trabajo.

Las disposiciones aquí contenidas se entienden incorporadas de pleno derecho al Reglamento Interno de Trabajo de la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** y deberán interpretarse de manera armónica entre sí, de forma que la ruta de acoso laboral, la ruta de acoso sexual y violencia basada en género, y las medidas preventivas y disciplinarias previstas en este Reglamento operen de manera coordinada, diferenciada y complementaria según la naturaleza de los hechos.

Artículo 146°. Definición de acoso laboral y violencia en el trabajo. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida por un empleador, jefe, superior, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador, conforme a la Ley 1010 de 2006. Asimismo, en armonía con la Ley 2466 de 2025, la empresa reconoce que la violencia y el acoso en el trabajo comprenden comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables, únicos o repetidos, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico en el marco o con ocasión del trabajo.

Artículo 147°. Modalidades de acoso laboral. El acoso laboral puede presentarse, entre otras, bajo las siguientes modalidades:

- 1. Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como 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.



 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- 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.

Estas modalidades se interpretarán conforme a la Ley 1010 de 2006 y la jurisprudencia vigente.

Artículo 148°. Ámbito de aplicación. El presente capítulo aplica a todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, cualquiera sea su modalidad. Para efectos preventivos, de protección y de activación de rutas internas, la empresa también adoptará medidas razonables cuando los hechos involucren practicantes, aprendices, contratistas, proveedores, usuarios, clientes o terceros relacionados con la actividad laboral o con ocasión de ella.

Las conductas previstas en este capítulo podrán presentarse dentro o fuera del lugar físico de trabajo, incluyendo medios digitales, comunicaciones relacionadas con el trabajo, actividades sociales o de capacitación organizadas por la empresa, desplazamientos, comisiones, trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo y cualquier otro espacio o circunstancia vinculada directa o indirectamente con la relación laboral o con la ejecución del servicio.

Artículo 149°. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral, siempre que se ejerzan de manera razonable, proporcional, objetiva y no discriminatoria, las conductas previstas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, entre ellas:

- a) El ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria.
- b) La exigencia de cumplimiento de funciones, deberes y reglamentos.
- c) La evaluación objetiva del desempeño.
- d) Las decisiones administrativas fundadas en causa legal o justa causa.

Parágrafo. Ninguna de estas conductas podrá ejecutarse de forma abusiva, reiterada o con finalidad de hostigamiento y deberán ser justificadas, fundadas en criterios objetivos y no discriminatorios.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

SECCIÓN I

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 150°. Medidas de prevención. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. implementará medidas permanentes de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, incluyendo acciones de divulgación, sensibilización, formación y detección temprana, con enfoque de género, derechos humanos, confidencialidad, no revictimización y no represalias, incluyendo:

Medidas preventivas:

- Formulación de la política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaboración del manual de convivencia, en el que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
- Realización de acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
- Realización de acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, entre otros.
- Realización de actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
- Realización de actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Realización de seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollo de actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Conformación del Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecimiento del procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- k) Capacitación en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Medidas correctivas:

- a) Implementación de acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- b) Promoción de la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- c) Trasladar las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
- d) Disponición de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
- e) Socialización de las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
- f) Atención de las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

SECCIÓN II

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 151°. Comité de Convivencia Laboral. La empresa contará con un Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Resolución 3461 de 2025 y demás normativa aplicable, como instancia preventiva, confidencial y orientadora frente a situaciones que puedan afectar la convivencia laboral o constituir presunto acoso laboral.

El Comité no ejerce funciones disciplinarias, no califica faltas ni impone sanciones, y no reemplaza a las autoridades administrativas o judiciales, ni a las dependencias internas competentes para activar medidas de protección, adelantar investigaciones o decidir actuaciones disciplinarias.

En los casos de acoso sexual o violencia basada en género, el Comité de Convivencia Laboral tendrá un rol exclusivamente preventivo y de orientación. Cuando reciba una queja o conozca

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

hechos de esta naturaleza, deberá informar a la presunta víctima sobre los canales internos y externos disponibles y remitir de manera inmediata el caso a la Secretaría General o al área de Gestión Humana para la activación de la ruta interna, la adopción de medidas de protección y el trámite correspondiente, sin promover escenarios de conciliación o confrontación entre las partes cuando ello pueda generar revictimización.

Parágrafo 1. Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral deberán articularse con lo previsto en la Sección III de este capítulo, especialmente en materia de confidencialidad, no revictimización, prohibición de represalias y deber de remisión inmediata cuando los hechos puedan constituir acoso sexual o violencia basada en género.

Parágrafo 2. En concordancia con lo dispuesto en la resolución 3461 de 2025, la empresa conforma el Comité de Convivencia Laboral dando cumplimiento a los lineamientos para su composición, periodo de vigencia, funcionamiento y actuación, garantizando las competencias actitudinales y comportamentales de los integrantes y sus respectivos roles, al igual que garantiza el establecimiento e implementación de su reglamento de funcionamiento, el procedimiento preventivo para la formulación y resolución de quejas de acoso laboral, el procedimiento interno que prevengan las conductas de acoso laboral y el manual de convivencia.

SECCIÓN III

ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Artículo 152°. Definición de acoso sexual. Para efectos de este Reglamento, se entiende por acoso sexual en el ámbito laboral todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, no consentido, que se manifieste en relaciones de poder de orden vertical u horizontal, o entre cualquier persona vinculada o relacionada con el trabajo, y que tenga por objeto, cause o sea susceptible de causar afectación a la dignidad, integridad, libertad, igualdad o de generar un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo, de conformidad con la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025.

Artículo 153°. Mecanismos de prevención y atención del acoso sexual. La Promotora Energética del Centro previene, investiga y sanciona el acoso sexual en el contexto laboral, mediante la implementación de las siguientes acciones:

1. Creación y difusión de una política interna de prevención, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecimiento de mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. Remisión inmediata de la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstención de realización de actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicación semestral del número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

Artículo 154. Principios y garantías aplicables. El trámite de denuncias por acoso sexual y violencia basada en género se registrará por los principios de dignidad humana, enfoque diferencial y de género, igualdad, confidencialidad, celeridad, imparcialidad, debido proceso, no revictimización, protección integral, prevención, justicia y pro víctima. En todo caso, se garantizará a la víctima el trato digno, la intimidad, la no confrontación innecesaria con la persona denunciada, la orientación sobre atención integral en salud y sobre las rutas internas y externas de protección y acceso a la justicia, así como por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Parágrafo: Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 se adoptarán, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 155°. Canales de denuncia y activación de ruta interna. Las denuncias por acoso sexual o violencia basada en género podrán presentarse por cualquiera de los siguientes canales, a elección de la víctima:

- a) Secretaría General
- b) Comité de Convivencia Laboral
- c) Jefe inmediato
- d) Área de Gestión Humana

La empresa garantizará la recepción confidencial de la denuncia, la activación inmediata de medidas de protección, el acompañamiento jurídico y psicosocial cuando haya lugar, y la orientación sobre rutas externas ante la Fiscalía General de la Nación, la Inspección del Trabajo y demás autoridades competentes. En los casos de acoso sexual, la intervención del Comité de Convivencia Laboral tendrá carácter preventivo y de orientación, sin sustituir la ruta disciplinaria interna ni las actuaciones administrativas o judiciales a que haya lugar.

Artículo 156°. Medidas de protección inmediata. Recibida la denuncia, la empresa adoptará medidas inmediatas de protección, tales como:

- a) Separación temporal de las partes
- b) Cambio de área o modalidad de trabajo
- c) Teletrabajo, cuando sea posible
- d) Flexibilización de jornada
- e) Acompañamiento jurídico y psicosocial

Estas medidas no constituyen sanción disciplinaria.

Artículo 157°. Investigación y decisión. Recibida la denuncia, la empresa adelantará la actuación interna a través de la Secretaría General o del área de Gestión Humana, según corresponda, garantizando la debida diligencia, el derecho de defensa, el debido proceso, la confidencialidad, la proporcionalidad y la no revictimización. Durante el trámite se priorizará la adopción y mantenimiento de medidas de protección para la presunta víctima y la preservación de los elementos de prueba.

La decisión se adoptará dentro de un plazo razonable, con motivación suficiente, y podrá dar lugar a medidas preventivas o correctivas, sanciones disciplinarias o terminación del contrato con justa causa, cuando la conducta sea grave y se encuentre debidamente comprobada, sin perjuicio de las acciones penales, administrativas o judiciales a que haya lugar.

- a) Derecho de defensa
- b) Debido proceso
- c) Proporcionalidad

La decisión se adoptará dentro de un plazo razonable y podrá dar lugar a:



	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

- a) Medidas correctivas
- b) Sanciones disciplinarias
- c) Terminación del contrato con justa causa, si la conducta es grave

La empresa responderá por omisión cuando no actúe con debida diligencia frente a denuncias de acoso sexual o violencia basada en género.

La falta de actuación oportuna podrá generar responsabilidades legales.

Artículo 158°. Independencia de acciones. El procedimiento interno no limita ni condiciona el derecho de la víctima a acudir ante:

- a) Inspector de Trabajo
- b) Fiscalía General de la Nación
- c) Juez competente

Artículo 159°. Prohibición de represalias. Se prohíbe toda forma de represalia, retaliación o trato adverso contra la víctima, la persona denunciante, quien participe en la actuación o quien actúe como testigo en procesos relacionados con acoso sexual, violencia basada en género o acoso laboral. La empresa adoptará medidas razonables para prevenir y corregir cualquier retaliación derivada de la denuncia o de la participación en el trámite.

Artículo 160°. Confidencialidad. Toda la información relacionada con estos procedimientos tendrá carácter reservado y será tratada conforme a la ley de protección de datos personales.

Artículo 161°. Régimen disciplinario. Las conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, discriminación o demás formas de violencia en el trabajo constituyen falta grave o gravísima, según su naturaleza, intensidad, reiteración, afectación causada y circunstancias del caso, cuando se compruebe su ocurrencia, y serán tramitadas y sancionadas conforme al procedimiento disciplinario del presente Reglamento, sin perjuicio de la terminación del contrato con justa causa, cuando legalmente proceda.

CAPÍTULO XXII

DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 162°. Derecho a la desconexión laboral. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, la Ley 2466 de 2025, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P. reconoce y garantiza a sus trabajadores el derecho a la desconexión laboral, entendido como la facultad de no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos de carácter laboral por fuera de la

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

jornada de trabajo, durante los períodos de descanso, licencias, permisos, vacaciones e incapacidades, sin que ello genere sanción, represalia o afectación laboral.

ARTÍCULO 163°. Ámbito de aplicación. La política de desconexión laboral es aplicable a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con **LA PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.**, cualquiera sea la modalidad de prestación del servicio (presencial, trabajo en casa, teletrabajo, remoto o a distancia).

Las personas que presten servicios en misión, contratistas o terceros deberán observar estas directrices en cuanto les resulten aplicables, sin que ello implique vínculo laboral ni extensión de obligaciones propias del contrato de trabajo.

Se exceptúan del ejercicio pleno del derecho a la desconexión laboral, en los términos de la ley, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como quienes actúen como representantes del empleador, conforme al artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.

ARTÍCULO 164°. Alcance y excepciones al derecho de desconexión laboral. El derecho a la desconexión laboral garantiza a los trabajadores el disfrute efectivo de su tiempo de descanso, vida personal y familiar.

Este derecho no es absoluto y podrá exceptuarse únicamente en los siguientes casos:

- a) Trabajadores de dirección, confianza y manejo.
- b) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.
- c) Situaciones urgentes e impostergables que comprometan la continuidad del servicio público, la seguridad de personas o bienes, o la operación esencial de la empresa.
- d) Disponibilidades laborales previamente pactadas y remuneradas conforme a la ley.

Estas excepciones deberán aplicarse de manera restrictiva, razonable y proporcional.

El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no dará lugar a medidas disciplinarias, salvo que se configure un incumplimiento grave y demostrable de obligaciones contractuales legalmente exigibles.

ARTÍCULO 165°. Medidas para garantizar la desconexión laboral. Como regla general, las comunicaciones laborales no deberán realizarse entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente, ni durante vacaciones, licencias, permisos o incapacidades.

Cuando se emitan comunicaciones fuera del horario laboral, el trabajador no estará obligado a responderlas hasta el inicio de su jornada, salvo que se configure una excepción legal.

Parágrafo Primero. Los correos electrónicos que no estén marcados como urgentes se atenderán dentro del horario laboral correspondiente.

X

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Parágrafo Segundo. Ningún trabajador podrá exigir respuesta inmediata a mensajes enviados fuera del horario laboral del destinatario, ni marcar comunicaciones como urgentes sin causa objetiva.

Parágrafo Tercero. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en este reglamento sobre trabajo dominical, horas extras, disponibilidad laboral y necesidades del servicio.

ARTÍCULO 166°. Reclamos por vulneración del derecho a la desconexión laboral.

El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar su reclamo ante:

- a) Secretaría General o de gestión humana, o
- b) El Comité de Convivencia Laboral, cuando la conducta pueda constituir presunto acoso laboral.

Los reclamos serán tramitados con observancia del debido proceso, confidencialidad y respeto por las partes.

ARTÍCULO 167°. Procedimiento interno.

1. El reclamo deberá presentarse dentro de un término razonable posterior a la ocurrencia de los hechos.
2. Recibido el reclamo, se evaluará preliminarmente su procedencia.
3. De ser necesario, se dará traslado al Comité de Convivencia Laboral para el trámite correspondiente.
4. El Comité podrá proponer medidas preventivas, correctivas y conciliatorias.
5. Todo el procedimiento se documentará en acta reservada.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario, si a ello hubiere lugar.

ARTÍCULO 168°. Uso de TIC y desconexión laboral. La empresa promoverá el uso responsable y racional de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), evitando su utilización como mecanismo de presión laboral fuera de la jornada de trabajo.

Se prohíbe el envío injustificado de comunicaciones laborales durante fines de semana, festivos, vacaciones, licencias e incapacidades, salvo las excepciones legales.

Estas medidas se articularán con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en lo relacionado con riesgos psicosociales.

ARTÍCULO 169°. Revisión de la política. La política de desconexión laboral podrá ser revisada y actualizada periódicamente conforme a cambios normativos o necesidades organizacionales, garantizando su divulgación a los trabajadores.

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

CAPÍTULO XXIII

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

Artículo 170°. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Artículo 171°. Elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

Artículo 172°. Apoyo de sostenimiento del aprendiz. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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

X

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

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

Artículo 173°. Seguridad social en el contrato de aprendizaje. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Artículo 174°. Programas y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

Parágrafo Primero. Se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo Segundo. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

CAPÍTULO XXIV

PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

 Promotora Energética del Centro	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 175°. Publicación, divulgación y acceso al Reglamento Interno de Trabajo. La PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P., mediante Decisión Administrativa, informará a todos sus trabajadores el contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo, garantizando su conocimiento, acceso efectivo y comprensión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025 y en los artículos 120 y 121 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Reglamento será publicado mediante la fijación de dos (2) copias físicas, legibles, completas y actualizadas, en lugares visibles y de fácil acceso dentro de las instalaciones de la empresa.

Cuando existan varios centros o lugares de trabajo, la publicación deberá efectuarse en cada uno de ellos.

Adicionalmente, la Empresa podrá divulgar el Reglamento por medios electrónicos institucionales, tales como correo electrónico corporativo, intranet, repositorios digitales o plataformas internas, garantizando su disponibilidad permanente para los trabajadores.

La divulgación electrónica no sustituye la obligación legal de fijación física, pero se entenderá como un mecanismo complementario de acceso, conforme a la Ley 2466 de 2025.

La Empresa dejará constancia verificable de la divulgación del Reglamento y de sus actualizaciones, así como de las acciones adoptadas para garantizar que los trabajadores tengan conocimiento oportuno de su contenido.

CAPÍTULO XXV

VIGENCIA

Artículo 176°. Entrada en vigencia. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de la fecha de la Decisión Administrativa mediante la cual la **PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.** lo pone en conocimiento de sus trabajadores, sin perjuicio de su posterior remisión y control por parte del Ministerio del Trabajo, cuando a ello haya lugar.

Parágrafo. Para efectos de control interno, sistematización normativa y archivo institucional, la numeración del presente Reglamento continuará conforme a la secuencia integral del documento.

CAPÍTULO XXVI

DISPOSICIONES FINALES

	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	Código: GA-D-001
		Versión: 07
		Fecha: 25-05-2026

Artículo 177°. Reglamento único vigente. A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, este será el único reglamento aplicable en la PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P., quedando sin efectos y suspendidas todas las disposiciones de reglamentos anteriores que le sean contrarias o que regulen las mismas materias.

Artículo 178°. Actualización normativa automática. Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento se entenderán automáticamente ajustadas a las normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan, sin necesidad de reforma expresa, en lo que resulte más favorable al trabajador.

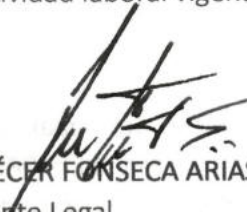
CAPÍTULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 179°. Ineficacia de cláusulas desfavorables. No producirán efecto alguno las cláusulas del presente Reglamento que desmejoren las condiciones de los trabajadores frente a lo dispuesto en la Constitución Política, las leyes laborales vigentes, los contratos individuales de trabajo, los pactos o convenciones colectivas, o los fallos arbitrales, los cuales prevalecerán en cuanto resulten más favorables al trabajador, de conformidad con lo establecido en el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

FIRMA Y APROBACIÓN

En constancia, se firma el presente Reglamento Interno de Trabajo, el cual ha sido adaptado a la normatividad laboral vigente en Colombia a la fecha de su expedición.


JULIÁN ELIÉCER FONSECA ARIAS

Representante Legal

PROMOTORA ENERGÉTICA DEL CENTRO S.A.S. E.S.P.

Vo. Bo. Gloria Esperanza Herrera Castro - Secretaria General

Vo. Bo. Jhonatan Durán Bermúdez – Asesor de Gestión Humana

Vo. Bo. Oscar Fernando Villamil Vega – Asesor de Planeación Estratégica



